

**MODEL PENGELOLAAN MANAJEMEN MADRASAH
DI KABUPATEN LANGKAT BERBASIS ISLAMIC SPIRITUAL
ENTREPRENEURSHIP**

DISERTASI

Oleh:

MUHAMMAD SADRI

NIM. 4005163014

**Program Studi
S.3 EKONOMI SYARIAH**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Disertasi Berjudul

MODEL MANAJEMEN MADRASAH DI KABUPATEN
LANGKAT BERBASIS ISLAMIC SPIRITUAL
ENTREPRENEURSHIP

Oleh:

Muhammad Sadri

NIM : 4005163014

Dapat disetujui dan disahkan pada ujian Sidang Tertutup
Program Studi Ekonomi Syari'ah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Medan, 7 Desember 2020

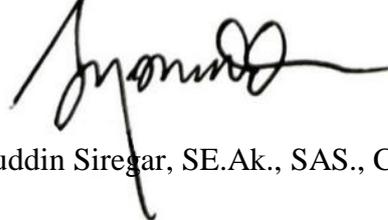
Promotor

Promotor I



Prof. Dr. Faisar Ananda, MA

Promotor II



Dr. Saparuddin Siregar, SE.Ak., SAS., CA., M.Ag

PERSETUJUAN

Disertasi berjudul : "MODEL MANAJEMEN MADRASAH DI KABUPATEN LANGKAT BERBASIS ISLAMIC SPIRITUAL ENTREPRENEURSHIP" atas nama **Muhammad Sadri**, NIM.4005163014 Program Studi Ekonomi Syariah telah diujikan dalam Sidang Ujian Tertutup Program Doktor (S3), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, pada hari Jumat tanggal 25 September 2020.

Disertasi ini telah diterima untuk memenuhi gelar Doktor (Dr.) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Medan 7 Desember 2020.
Panitia Sidang Ujian Tertutup Disertasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Ketua


Dr. Andri Soemitra, M.A
NIDN. 2007057602

Sekretaris


Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag
NIDN. 2023047602

Anggota


Prof. Dr. Faisaf Ananda, MA
NIDN. 2002076402


Dr. Sapanuddin Siregar SE.Ak, SAS, CA., M.Ag
NIDN. 2018076301


Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag
NIDN. 2023047602


Dr. Phil Zainul Fuad, M.A
NIDN.2023046703


Dr. Muhammad Fitri Rahmadana, SE., M.Si
NIDN.0014097702

Mengetahui,
Dekan,


Dr. Andri Soemitra, M.A
NIDN. 2007057602

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Sadri
Nim : 4005163014
Tempat/Tgl Lahir : Desa Klambir/ 11 April 1977
Pekerjaan : Ketua Stkip Al-Maksum Langkat
Alamat : Prumnas Kelapa Sawit Blok A No. 51 Kel. Perdamaian
Kec. Stabat Kab. Langkat Sumatera Utara

menyatakan dengan sebenarnya bahwa disertasi yang berjudul “ MODEL PENGELOLAAN MANAJEMEN MADRASAH DI KABUPATEN LANGKAT BERBASIS ISLAMIC SPIRITUAL ENTREPRENEURSHIP” benar-benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan , September 2020

Yang membuat pernyataan



Muhammad Sadri
NIM.4005163014

ABSTRAK



**MODEL MANAJEMEN
MADRASAH DI KABUPATEN
LANGKAT BERBASIS *ISLAMIC SPIRITUAL
ENTREPRENEURSHIP***

MUHAMMAD SADRI

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengetahui model pengelolaan madrasah di Kabupaten Langkat Berbasis Islamic Spiritual Entrepreneurship. Model ini akan dijadikan sebagai strategi pengelolaan madrasah di Kabupaten Langkat berdasarkan model pengelolaan berbasis Islamic spiritual entrepreneurship. Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan bersifat explanatory research. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang disertai wawancara singkat kepada responden penelitian. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Kemudian data diolah menggunakan teknik analisis SEM (Structural Equation Modelling) menggunakan AMOS. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pelaksana atau pengelola manajemen madrasah di Kabupaten Langkat dengan sampel dipilih sebanyak 300 responden sesuai dengan standar analisis SEM yang dipilih dengan teknik accidental sampling. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pengelolaan manajemen madrasah berbasis nilai-nilai Islamic (yang digabung dengan nilai-nilai profesionalitas) dianggap mampu mendukung pengelolaan manajemen madrasah dan keberlanjutan di masa depan. Ada beberapa factor yang mendukung pengelolaan manajemen madrasah berbasis nilai-nilai Islamic yaitu perilaku jujur sebagai factor paling penting, konsep ibadah kepada Allah SWT, factor keberkahan dari Allah SWT. Tetapi nilai-nilai Islamic (siddiq, amanah, tabligh dan fathanah), perilaku bersyukur tidak berpengaruh signifikan karena pengukurannya sulit untuk secara objektif dilakukan karena berkaitan dengan karakter individu yang bersifat privasi yang tidak semua orang bisa atau tidak mau diukur secara langsung dan terbuka. Oleh karena itu perlu adanya pendidikan karakter, adanya edukasi spiritualitas bagi pengelola manajemen dan pengawasan manajemen yang optimal.

Kata Kunci : Manajemen, Madrasah, Nilai-Nilai Islamic, Spiritual, Entrepreneurship

MODEL OF MADRASAH MANAGEMENT BASED ON ISLAMIC SPIRITUAL ENTREPRENEURSHIP AT LANGKAT REGENCY

Muhammad Sadri

North Sumatra State Islamic University

ABSTRACT

This study aims to identify and know the madrasa management model in Langkat District based on Islamic Spiritual Entrepreneurship. This model will be used as a madrasah management strategy in Langkat District for the continuation of madrasas in the future. This research is descriptive quantitative and explanatory research. The research instrument used was a questionnaire that was accompanied by a brief interview to the research respondents. The data used are primary data and secondary data. Then the data is processed using SEM (Structural Equation Modeling) analysis techniques using AMOS. The study population is all employees implementing or managing madrasa management in Langkat District with a sample of 300 respondents selected according to the SEM analysis standard chosen by accidental sampling technique. The results showed that the management of madrasa based on Islamic values (combined with the values of professionalism) was considered capable of supporting madrasah management and sustainability in the future. There are several factors that support the management of madrasa based on Islamic values, its known thonest behavior as the most important factor, the concept of worship to Allah SWT, blessing factor from Allah SWT. But Islamic values (siddiq, amanah, tabligh and fathanah), thankful behavior do not have a significant effect because the measurement is difficult to objectively carry out because it is related to the individual character of a nature that not everyone can or does not want to be measured directly and openly. Therefore it is necessary to have character education, the existence of spirituality education for management managers and optimal management supervision.

Keywords : *Management, Madrasa, Islamic Values, Spiritual, Entrepreneurship.*

نموذج إدارة المدارس الإسلامية بمنطقة لانكات مرتكز علي القيم الإسلامية في

ريادة الأعمال

هذه الدراسة تهدف لتحديد ومعرفة نموذج إدارة المدارس الإسلامية في منطقة لانجكات مرتكز علي القيم الإسلامية في ريادة الأعمال سيتم استخدام هذا النموذج كاستراتيجية لإدارة المدرسة في منطقة لانجكات بناءً على نموذج إداري روحي إسلامي قائم على ريادة الأعمال.

هذا النوع من البحث هو بحث وصفي كمّي وتوضيحي. كانت أداة البحث المستخدمة عبارة عن استبيان صاحبه مقابلة قصيرة مع المستجيبين للبحث. البيانات المستخدمة هي البيانات الأولية والبيانات الثانوية. ثم تتم معالجة البيانات باستخدام تقنيات تحليل SEM (تمذجة المعادلة الهيكلية) وباستخدام تقنيات تحليل AMOS . مجتمع الدراسة في هذا البحث هو جميع الموظفين الذين ينفذون أو يديرون إدارة المدارس الإسلامية في منطقة لانجكات بعينة من 300 مستجيب تم اختيارهم وفقاً لمعيار تحليل SEM الذي تم اختياره بواسطة تقنية أخذ العينات العرضية.

أوضحت النتائج أن إدارة المدارس الإسلامية على أساس القيم الإسلامية (إلى جانب قيم الاحتراف) تعتبر قادرة على دعم إدارة المدرسة واستدامتها في المستقبل. هناك العديد من العوامل التي تدعم إدارة المدرسة على أساس القيم الإسلامية، وهي السلوك الصادق كأهم عامل، مفهوم العبادة لله سبحانه وتعالى، عامل نعمة من الله سبحانه وتعالى. لكن القيم الإسلامية (الصدق، الأمانة، التبليغ والفتانة)، والسلوك الممتن لا يكون لها تأثير كبير لأن القياس يصعب تنفيذه بموضوعية لأنه مرتبط بالشخصية الفردية ذات الطبيعة التي لا يستطيع الجميع أو لا يرغبون في قياسها بشكل مباشر ومفتوح. لذلك هناك حاجة لتعليم الشخصية، ووجود التربية الروحانية للإدارة المثلى والإشراف الإداري.

الكلمات الرئيسية: الإدارة، المدارس، القيم الإسلامية، الروحية، ريادة الأعمال

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, Alhamdulillah wa syukurillah. Salawat dan keselamatan buat Rasulullah saw dan ummatnya. Semoga di yaumul akhir kita memperoleh safaat baginda Rasul saw, aamiin ya Robbal ‘alamiin.

Atas rahmat dan hidayah dari Allah swt, penulis dapat menyelesaikan disertasi guna melengkapi tugas untuk memperoleh gelar Doktor pada program Studi Ekonomi Syariah Strata 3 (S-3) Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) dengan judul: ” **MODEL MANAJEMEN MADRASAH DI KABUPATEN LANGKAT BERBASIS *ISLAMIC SPIRITUAL ENTREPRENEURSHIP***”.

Dalam mempersiapkan disertasi ini, penulis telah memperoleh banyak bantuan dan motivasi baik moril maupun materil serta pengarahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Prof. Dr Saidurrahman, M.Ag, selaku Rektor UINSU
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan FEBI UINSU dan sekaligus sebagai ketua sidang promosi yang begitu antusias memotivasi saya untuk mempersiapkan syarat-syarat agar dapat melaksanakan sidang terbuka.
3. Bapak Dr. Muhammad Yafiz, MA selaku sekretaris sidang terbuka yang dengan ikhlas membimbing dan mengarahkan jalannya sidang.
4. Ibu Dr. Sri Sudiarti, MA selaku ketua program studi Ekonomi Syariah Strata 3 (S-3), Program Pascasarjana UIN Sumatera Utara.
5. Bapak Prof. Dr. Faisar Ananda, MA selaku promotor yang banyak memberikan arahan, bimbingan dan motivasi serta pemikiran hingga Disertasi ini selesai.
6. Bapak Dr.Saparuddin Siregar, M.Ag selaku co-promotor yang banyak memberikan arahan, bimbingan dan motivasi serta pemikiran hingga Disertasi ini selesai.
7. Bapak Dr. M. Fitri Rahmadana, SE, M.Si selaku penguji eksternal yang memberi masukan untuk kesempurnaan disertasi ini.

8. Bapak Dr. Phil Zainul Fuad, M.A selaku penguji internal yang memberi masukan dalam hukum-hukum Syariah agar tepat digunakan dalam perbankan Syariah.
9. Masyam selaku ibu yang senantiasa mendoakan agar bisa menyelesaikan pendidikan.
10. Ainil Husna, S.Pd selaku istri yang selalu meluangkan waktu dan sabar menemani penulis dalam penyelesaian disertasi ini.
11. Bapak Drs. H.Akhmad Julham, M.Pd, MM selaku Pembina Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh Stabat yang turut berpartisipasi dalam mendukung penulis untuk penyelesaian disertasi ini.
12. Ibu Hj. Zuraidah, S.Pd, M.M, selaku Ketua Yayasan Haji Maksum Abidin Sholeh Stabat.
13. Rekan-rekan Ekonomi Syariah UINSU terkhusus tahun 2016 yang selalu bersedia meluangkan waktu dan memberikan dukungan moril kepada penulisa untuk diskusi penyelesaian disertasi ini.
14. Erwin Noviter Situmorang selaku teman yang selalu memberikan motivasi dan membantu meringankan kerja di STKIP Al Maksum Langkat.
15. Semua pihak yang membantu penyusunan disertasi ini yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa isi maupun cara penyajian disertasi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini terutama disebabkan terbatasnya pengalaman, pengetahuan, serta waktu penulis dalam menyelesaikan disertasi ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca.

Akhirnya penulis berharap kiranya disertasi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi penulis dan menambah khasanah pengembangan manajemen madrasah dan keberlanjutan madrasah di masa depan.

Medan, Oktober 2020

Muhammad Sadri
NIM. 4005163016

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

- **Pedoman Transliterasi**
- **Konsonan**

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini merupakan daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	Ha	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Zal	Ḍ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syim	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ḍ	zet (dengan titik di bawah)

ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Waw	W	we
ه	Ha	H	ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	Ya	Y	ye

Vokal Tunggal

Vokal bahasa Arab, seperti bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- *Vokal Tunggal*

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	a
ِ	Kasrah	I	i
ُ	Dammah	U	u

Vokal Rangkap

Vokal Rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Gabungan Huruf	Nama
َ ي	Fathah dan ya	Ai	a dan i

وِ	Kasrah dan waw	Au	a dan u
----	----------------	----	---------

Ccontoh: جهَد = jahada

سئِل = su'ila

روي = ruwiya

- **Maddah**

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
يَـ	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
يِـ	Kasrah dan ya	³	i dan garis di atas
وِـ	Dammah dan waw	-	u dan garis di atas

Contoh: قال = q±la

رمى = ram±

قيل = q³la

يقول = yaq-lu

- **Ta Marbutah (ة)**

Transliterasi untuk ta marb-ah ada dua, yaitu:

- *Ta marb-ah hidup*

Ta marb-ah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan «ammah, transliterasinya adalah / t/

Contoh: روضة الأطفال = rau«ah al-a⁻ f±l= rau«atul-a⁻ f±l

- *Ta marb-ah mati*

Ta marb-ah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah / h/.

Contoh: طلحة = °alḤah

- Kalau pada kata terakhir dengan *Ta marb-ah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *Ta marb-ah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh: المدينة المنورة = al-Mad³nah al-Munawwarah
= al-Madinatul-Munawwarah

- **Syaddah/ Tasydid (Konsonan Rangkap)**

Syaddah atau tasydid dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi syaddah.

Contoh: رَبَّنَا = rabban±

نَزَّلَ = nazzala

الْحَجَّ = al-Ḥajj

نَعْمَ = nu'ima

- **Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (ال), namun dalam transliterasi ini kata sandang dibedakan atas kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

- *Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf / l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh: الرجل = ar-rajulu

السيدة = as-sayyidatu

الشمس = asy-syamsu

- *Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Contoh: القلم = al-qalamu

البيدع = al-bad³'u

الجلال = al-jal±lu

- **Singkatan**

as = 'alaih as-sal±m

h. = halaman
H. = tahun Hijriyah
M. = tahun Masehi
QS. = qur'an surat
ra. = radia Allah anhu
Saw. = Şalla Allah 'alaih wa sallam
Swt. = subhana Allah wa ta'ala
t.th = tanpa tahun

DAFTAR ISI

ABSTRACT

KATA PENGANTAR

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

DAFTAR ISI i

DAFTAR TABEL iii

DAFTAR GAMBAR iv

DAFTAR LAMPIRAN v

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 15

C. Batasan Masalah 15

D. Tujuan Penelitian 16

E. Kegunaan Penelitian 16

F. Sistematika Pembahasan 17

BAB II URAIAN TEORI 19

A. *Islamic Spiritual Entrepreneurship* (kewirausahaan) 19

B. Manajemen 34

C. Manajemen dalam Pendidikan 41

D. Efektivitas Manajemen dalam Lembaga Pendidikan Islam 43

E. Konsep Manajemen Islam 45

F. Madrasah 47

G. Manajemen Madrasah 51

H. Aspek Keunggulan dan Kelemahan Manajemen Madrasah 55

I. Pembinaan dan Pengembangan Madrasah 56

J. Penelitian Terdahulu 58

K. Kerangka Konseptual 71

L. Hipotesis Penelitian 72

BAB III METODE PENELITIAN 73

A. Pendekatan Penelitian 73

B. Jenis dan Sumber Data 73

C. Skala Pengukuran Data 74

D. Populasi dan Sampel Penelitian 74

E. Teknik Pengambilan Sampel 76

F. Lokasi dan Waktu Penelitian 76

G. Definisi Operasional 76

H. Teknik Pengumpulan Data 78

I. Teknik Analisis Data 79

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	86
A. Hasil Penelitian.....	86
1. Demografi Lokasi Penelitian.....	86
2. Berdirinya Lembaga Pendidikan Islam di Langkat	90
3. Madrasah di Kabupaten Langkat	90
4. Klasifikasi Madrasah.....	92
5. Sebaran Madrasah di Indonesia	93
6. Data Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Langkat	94
7. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	95
8. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian	95
9. Deskripsi Responden Penelitian	99
10. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	108
11. Analisis <i>Structural Equation Model (SEM)</i>	130
12. Pengujian Hipotesis	133
B. Pembahasan Hasil Penelitian	138
1. Nilai-nilai Islamic berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan manajemen madrasah berbasis <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i> di Kabupaten Langkat	138
2. Konsep ibadah kepada Allah SWT berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan manajemen madrasah berbasis <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i> di Kabupaten Langkat	143
3. Keberkahan dari Allah SWT berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan manajemen madrasah berbasis <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i> di Kabupaten Langkat.	150
4. Perilaku bersyukur berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan manajemen madrasah berbasis <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i> di Kabupaten Langkat.....	159
5. Perilaku jujur berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan manajemen madrasah berbasis <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i> di Kabupaten Langkat	165
6. Seluruh variabel independent mampu memaksimalkan dan memberikan keberhasilan dalam pengelolaan manajemen madrasah berbasis <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i> di Kabupaten Langkat	178
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	203
A. Kesimpulan	203
B. Saran	204
DAFTAR PUSTAKA	207
LAMPIRAN	212

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.	Perbedaan Konsep Kewirausahaan	23
Tabel 2.	Penelitian Terdahulu	59
Tabel 3.	Data Madrasah Di Kabupaten Langkat	75
Tabel 4.	Instrumen Penelitian	79
Tabel 5.	<i>Goodness of Fit Indices</i>	85
Tabel 6.	Data Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Langkat	94
Tabel 7.	Hasil Uji Validitas	96
Tabel 8.	Hasil Uji Reliabilitas.....	98
Tabel 9.	Responden Berdasarkan Usia	100
Tabel 10.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	101
Tabel 11.	Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	102
Tabel 12.	Tipe Madrasah	103
Tabel 13.	Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	104
Tabel 14.	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	105
Tabel 15.	Responden Berdasarkan Mengenal Konsep <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i>	106
Tabel 16.	Responden Berdasarkan Menjalankan Manajemen Berbasis Konsep <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i>	107
Tabel 17.	Kriteria Pengukuran Jawaban Responden	108
Tabel 18.	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Nilai-Nilai Islamic	109
Tabel 19.	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Konsep Ibadah Kepada Allah SWT	112
Tabel 20.	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Keberkahan Allah SWT	116
Tabel 21.	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Perilaku Bersyukur	119
Tabel 22.	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Perilaku Jujur	123
Tabel 23.	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengelolaan Manajemen Madrasah Berbasis <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i>	125
Tabel 24.	Indeks Pengujian Kelayakan Model SEM Sebelum Modifikasi	130
Tabel 25.	Indeks Pengujian Kelayakan Model SEM Sesudah Modifikasi	132
Tabel 26.	<i>Regression Weigh</i>	132

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 1.	Kerangka Konseptual Penelitian	71
Gambar 2.	Persentase Lembaga Madrasah di Langkat	93
Gambar 3.	Kriteria Responden Berdasarkan Usia	100
Gambar 4.	Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	101
Gambar 5.	Kriteria Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	102
Gambar 6.	Tipe Madrasah	103
Gambar 7.	Kriteria Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	104
Gambar 8.	Kriteria Responden Berdasarkan Lama Bekerja	105
Gambar 9.	Kriteria Responden Berdasarkan Pengenalan Konsep <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i>	106
Gambar 10.	Kriteria Responden Berdasarkan Menjalankan Manajemen Berdasarkan Konsep <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i>	107
Gambar 11.	Sebaran. Jawaban Responden Terhadap Variabel Nilai-Nilai Islamic	109
Gambar 12.	Sebaran. Jawaban Responden Terhadap Variabel Konsep Ibadah Kepada Allah SWT	113
Gambar 13.	Sebaran. Jawaban Responden Terhadap Variabel Keberkahan Allah SWT	116
Gambar 14.	Sebaran. Jawaban Responden Terhadap Variabel Perilaku Bersyukur	120
Gambar 15.	Sebaran. Jawaban Responden Terhadap Variabel Perilaku Jujur	123
Gambar 16.	Sebaran. Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengelolaan Manajemen Madrasah Berbasis Konsep Islamic Spiritual Entrepreneurship	126
Gambar 17.	<i>Struktural Equation Modelling "Full Model"</i>	130
Gambar 18.	<i>Struktural Equation Modelling "Full Model"</i> Setelah Modifikasi	131

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1	Kuesioner	212
2	Output Hasil Pengolahan Data	219

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan Islam menjadi salah satu hal penting yang diharapkan sebagai agen perubahan membantu masyarakat khususnya generasi muda dalam menghadapi berbagai perubahan yang ditawarkan oleh globalisasi, sehingga kehadirannya menjadi harapan masyarakat Islam khususnya mampu membawa perubahan dan kontribusi yang baru dan memberikan arti bagi perbaikan generasi muda Islam di masa yang akan datang. Pendidikan Islam harus mampu memberikan benteng bagi umat Islam khususnya generasi muda Islam dari pengaruh negatif globalisasi serta perkembangan teknologi yang menyertainya, sekaligus memaksimalkan potensi pengaruh positif yang dimiliki demi mewujudkan tujuan pendidikan Islam itu sendiri.

UNESCO menghasilkan kajian tentang interaksi dan benturan semangat inovasi dengan sains dan teknologi yang tidak terkendali serta tidak memiliki kompromi dengan nilai-nilai kemanusiaan dan spiritualitas yang dianut manusia, sehingga menimbulkan ketegangan dalam kehidupan manusia saat ini¹

Berbagai ketegangan hasil kajian UNESCO tersebut menimbulkan banyak ketidakpastian, kesulitan bahkan ketidakberdayaan masyarakat Indonesia. Bahkan memberikan dampak negatif yang merugikan masyarakat dan mengancam nilai-nilai spiritual Islam yang dianut sebagian besar masyarakat Indonesia yang mayoritas adalah muslim. Oleh karena itu masyarakat Islam Indonesia dituntut agar mampu menentukan sikap yang sesuai dengan insaniyatul-insan yang menciptakan keseimbangan pada 3 faktor yaitu ruh, akal, dan jasad yang membutuhkan komitmen ilmiah, komitmen moral dan komitmen spiritual. Tetapi selain itu dibutuhkan reformasi pendidikan Islam yaitu adanya Islamisasi pengetahuan mulai dari pembenahan dan penataan kembali pola berfikir umat

¹ Sirozi and Muhammad, *Agenda Strategi Pendidikan Islam* (Yogyakarta: AK Group, 2004) hal. 130-132.

Islam khususnya para generasi muda Islam dengan melibatkan kemajuan sains dan teknologi didalam reformasi tersebut.²

Lembaga pendidikan Islam di Indonesia melingkupi banyak instansi atau institusi seperti yayasan, pesantren, madrasah, STAI, UIN, PTIQ dan lain sebagainya. Berbagai institusi tersebut berusaha mencetak alumni-alumni yang berkualitas tinggi tidak hanya pada segi akademiknya melainkan juga pada nilai-nilai spiritual Islam yang dianutnya. Tetapi dalam pelaksanaannya lembaga-lembaga pendidikan Islam tersebut banyak menghadapi tantangan yang cukup membuat lembaga pendidikan Islam kalah bersaing dan akhirnya gulung tikar karena tidak mampu berdampingan atau bahkan memberikan nilai lebih kepada masyarakat dibandingkan dengan lembaga pendidikan konvensional bahkan dengan lembaga pendidikan berbau internasional yang ditawarkan oleh globalisasi.

Madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam yang paling dekat dengan masyarakat. Madrasah tumbuh dari bawah yaitu dari gagasan para tokoh agama di lingkungan tempat madrasah itu berdiri. Mulai dari pengajian yang berlanjut kepada pendirian masjid/mushalla kemudian madrasah diniyah, dan akhirnya mendirikan pesantren atau lembaga pendidikan madrasah. Madrasah ini tumbuh dan berkembang dari kondisi kecil dan serba terbatas, kemudian berkembang atau bahkan hingga akhirnya jalan di tempat dan bangkrut. Menteri Agama di era SBY yaitu Surya Darma Ali menyatakan bahwa Indonesia memiliki 614 pendidikan tinggi Islam. Tetapi pendidikan tinggi Islam ini masih sangat lemah baik dari sisi manajemen pengelolaannya serta sistem pembiayaan yang minimal, kemudian isu relevansinya dengan sistem pendidikan sekolah, standar pendidikan yang masih belum sama hingga tenaga pendidikan yang memiliki mutu yang rendah.³

Umumnya madrasah memiliki praktik manajemen yang menggunakan model manajemen tradisional. Masih berlaku dominasi senioritas yang bisa

² Sirozi and Muhammad, *Agenda Strategi Pendidikan Islam* (Yogyakarta: AK Group, 2004) hal. 130-132.

³ Sirozi and Muhammad, *Agenda Strategi Pendidikan Islam* (Yogyakarta: AK Group, 2004) hal. 130-132.

mengganggu perkembangan dan peningkatan kualitas pendidikan. Adanya kreativitas dan inovasi dari kalangan muda dianggap dan dipahami sebagai ancaman dan perilaku yang tidak menghargai senior, sehingga pada saat ada saran dan kritik dianggap sebagai sikap *su' al-adab*. Peran budaya local turut mempengaruhi sistem pengelolaan manajemen madrasah. Masyarakat menilai madrasah sebagai lembaga pendidikan kelas ekonomi bawah, tidak bermutu, ketinggalan zaman, hanya mengajarkan agama, jurusan akhirat atau merupakan tempat lembaga pendidikan terakhir yang menampung anak-anak yang tidak diterima di sekolah umum atau sekolah negeri.

Madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam yang dekat dengan masyarakat juga memiliki beberapa kelemahan yang cukup berdampak pada pencapaian tujuan pendidikan Islam yang dibangun sejak awal.⁴ Fakta terjadi di lapangan diketahui berdasarkan hasil pengamatan penulis dan hasil penelitian bahwa madrasah di Indonesia belum dikelola secara efektif. Belum adanya model pengelolaan madrasah yang tepat sebagai strategi untuk mengelola kurikulum, tenaga pendidik serta staf pengelola yang sesuai dengan kebutuhan madrasah agar mampu mengikuti perkembangan zaman. Umumnya lembaga pendidikan Islam di Indonesia masih mencari desain model pengelolaan madrasah yang tepat sehingga bisa menghadirkan model pendidikan Islam yang mampu mengikuti dan berkontribusi bagi komodernan dan tendensi globalisasi pada era industri 4.0 saat ini⁵

Tidak hanya itu diketahui juga tantangan pengelolaan madrasah saat ini di Indonesia adalah arus globalisasi dan modernisasi cenderung mengkhawatirkan mengganggu identitas pendidikan khususnya pendidikan agama Islam di Indonesia. Apalagi dengan kebudayaannya yang heterogen dari Sabang sampai Merauke. Hal itu dikarenakan semakin derasny arus informasi komunikasi yang cenderung negatif dan masif. Melihat begitu derasny pengaruh barat yang

⁴ Zainuddin and Sandi Pasakpangan, "Pengaruh Sistem Bagi Hasil Dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausahaan Mahasiswa IAIN Palopo," *Jurnal Muamalah*, 5.1 (2015).

⁵ Eriyanto, "Pengelolaan Madrasah Yang Efektif: Menjawab Tantangan Pendidikan Islam Di Era Industri," *Pendidikan Islam Indonesia*, 4.1 (2019), 74–88.

mengarah pada hegemoni terhadap masyarakat muslim dalam segala aspek kehidupannya, maka madrasah harus segera berbenah diri. Madrasah sebagai institusi pendidikan yang konsen dan inten dalam usaha transformasi nilai- nilai Islam harus dapat menampilkan perannya sebagai counter terhadap imperialisme kultural (cultur imperialism) yang sedang gencar-gencarnya menyerbu dunia timur (masyarakat muslim) khususnya di Indonesia.

Sebagian besar mutu madrasah di Indonesia masih memprihatinkan dan belum menggembirakan. Memang harus diakui, masyarakat muslim memiliki semangat tinggi dalam mendirikan madrasah, tetapi tidak dibarengi dengan sikap professional dalam penyelenggaraannya sehingga terjadi kesenjangan kualitas dan kuantitas⁶ Banyaknya madrasah yang mengalami penurunan kualitas akibat factor kepemimpinan dan para staf yang mengelola madrasah. Madrasah yang berhasil memiliki kepemimpinan dan staf yang berkarakter yang baik berperan sebagai agen perubahan dan pengelola perubahan, memiliki pemimpin atau kepala sekolah yang baik⁷ Disebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keberhasilan lembaga yang efektif dengan pemimpin yang baik, kepemimpinan yang efektif karena berusaha meningkatkan prestasinya⁸

Kepemimpinan yang baik ini dan efektif ini memiliki nilai-nilai, keyakinan dan karakteristik pribadi yang kuat, professional dan mampu menganalisis, menyesuaikan kepemimpinan dengan konteks sekolah⁹ Berdasarkan pengamatan dan sejauh pengetahuan peneliti sebagai pelaksana langsung dalam manajemen madrasah bentuk kepemimpinan efektif dalam mengelola madrasah masih sangat sedikit diterapkan di Indonesia bahkan di Langkat sendiri.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa lembaga pendidikan membutuhkan strategi manajemen yang baik, memilih model manajemen yang

⁶ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Prespektif Islam* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1994); Azra and Azyumardi, *Pendidikan Islam Tradisi Dan Modernisasi Menuju Milinium Baru* (Jakarta, 2000).

⁷ R Edmond, *Effective Schools for the Urban Poor. Educational Leadership*, 1979.

⁸ Tobroni, "Perilaku Kepemimpinan Spritual Para Pembaharu Pendidikan Islam Di Kota Malang" (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 1994).

⁹ Kenneth A. Leithwood and others, "How Leadership Influences Student Learning," 2010 <<http://www.wallacefoundation.org.>> [accessed 12 June 2020].

tepat untuk mencapai kriteria lembaga pendidikan yang efektif tersebut. Madrasah membutuhkan model manajemen yang tepat, termasuk madrasah yang ada di daerah Kabupaten Langkat tempat penelitian ini berlangsung. Mengingat Langkat merupakan salah satu kabupaten yang cukup memiliki jumlah lembaga pendidikan Islam diantaranya adalah madrasah, maka madrasah harus memiliki sistem pengelolaan manajemen yang tepat dan berstrategi agar mampu terus memenuhi atau sesuai dengan kebutuhan masyarakat yaitu menyediakan pendidikan yang berkualitas, menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi tidak hanya di bidang agama Islam melainkan juga menjadi lulusan yang melek dan mampu beradaptasi dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, berprestasi menghasilkan temuan yang bermanfaat bagi kemajuan bangsa khususnya umat Islam di Indonesia.

Kabupaten Langkat memiliki 614 madrasah yang tersebar di berbagai wilayah di Kabupaten Langkat. Jumlah yang cukup banyak ini tidak diiringi dengan peningkatan kualitas pengelolaan lembaganya/organisasinya. Madrasah masih memiliki kekurangan perencanaan organisasi. Namun fakta dilapangan madrasah masih menjadi sekolah pilihan kedua setelah anaknya tidak di terima di sekolah umum. Madrasah masih indentik dengan sekolah anak-anak desa, kurang trendi, kurang gaul. Perbandingan kurikulum yang disajikan madrasah (30% pengetahuan umum dan 70% pengetahuan agama) dibandingkan kurikulum sekolah konvensional (30% agama dan 70% pengetahuan umum) menjadi lemahnya daya saing madrasah terhadap sekolah – sekolah umum. Selain itu, masyarakat biasanya menilai kualitas madrasah dari segi input, output dan tenaga pendidiknya. Dari segi inputnya, peserta didik yang masuk di madrasah biasanya hasil dari tidak diterimanya di sekolah umum. Untuk outputnya, lulusan dari madrasah dinilai tidak dapat bersaing dengan sekolah umum untuk masuk ke sekolah favorit atau negeri. Sedangkan dari tenaga pendidiknya, guru di madrasah dinilai kurang profesional dalam tingkat pendidikan¹⁰. Selama madrasah tidak mampu membenahi dirinya agar sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan

¹⁰ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2008), hal.85.

masyarakat, maka mereka tidak dapat disalahkan. Perbedaan mencolok antara madrasah dan sekolah umum selain dapat dilihat dari tradisi proses pembelajaran juga akses para alumni terhadap perguruan tinggi dan dunia kerja.¹¹

Madrasah di Kabupaten Langkat belum memiliki kinerja yang baik yaitu belum mampu mengelola lembaga dengan baik dengan kepemimpinan yang baik dari pimpinan madrasah. Madrasah belum memiliki perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pembiayaan yang tepat dan mandiri sehingga belum berhasil menjadi lembaga pendidikan yang efektif.¹² Perlu adanya kejelasan visi madrasah yaitu adanya karakter Islami sebagai pribadi muslim dalam berbagai suasana dan kondisi baik di sekolah maupun masyarakat umum, orientasi holistic yang menempatkan nilai-nilai spiritual dan transedental untuk mencapai tujuan pembelajaran sehingga mudah dikembangkan wawasan dan keterampilan secara terpadu, serta berorientasi pada mutu yaitu proses dan hasil pendidikan.

Belajar dari keberhasilan madrasah di Malang yang menjadi madrasah unggul karena adanya banyak menghasilkan prestasi akademik maupun non akademik bisa menjadi panutan dan pembelajaran bagi madrasah di daerah lain khususnya di Langkat. Diketahui bahwa madrasah di Malang memiliki bentuk kepemimpinan yang baik dalam mengelola sekolah sehingga mendasari menjadi unggul¹³. Diketahui bahwa keunggulan madrasah diperoleh jika madrasah dikelola oleh bentuk kepemimpinan dan praktik pengelolaan yang berbasis spiritual transformasional, yaitu mengelola madrasah dengan nilai-nilai spiritual, professional dan kemanusiaan.

Prestasi madrasah unggul di Jawa Timur tidak hanya skala nasional tetapi juga internasional. Diketahui bahwa Nilai-nilai spiritual dan komitmen keagamaan yang kuat kepala madrasah banyak terartikulasikan dalam proses dan prosedur pengelolaan madrasah unggulan. Nilai-nilai spiritual kepala madrasah diantaranya adalah optimis dan percaya diri, ikhlas dan tawakkal, rendah hati (tawadlu) dan

¹¹ Suwito, *Sejarah Sosial Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana, 2008), hal.293.

¹² Mulyasa, *Manajemen Berbasis Madrasah: Konsep, Strategi, Dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009)hal.82.

¹³ Walid Muhammad, "Nilai-Nilai Spiritual, Profesional, Dan Humanis Pada Kepemimpinan Kepala Madrasah Unggulan Di Malang," *Pendidikan Agama Islam*, 5.2 (2019).

empat sifat Rasul yaitu jujur/shiddiq, amanah, tabligh, dan fathonah. Nilai berikutnya yang mendasari pola kerja kepala madrasah adalah ikhlas dan tawakkal. Tawakkal dapat berarti bahwa seseorang memiliki sikap yang menempatkan kepercayaan kepada Allah atas apapun yang telah ia dilakukan. Dengan demikian, menginovasi madrasah menjadi unggulan tidak ada yang sia-sia dan harus dibarengi dengan hati yang ikhlas dan tawakkal. Dalam surat Ali Imran 159 disebutkan bahwa setelah berusaha semaksimal mungkin, maka hendaklah manusia tersebut bertawakkal dan berserah diri.

Nilai spiritual tidak hanya menggambarkan nilai dan keyakinan yang melandasi perubahan, tetapi merupakan sebuah tuntutan organisasi melalui proses kepemimpinan. Prinsip kepemimpinan yang *al-amr bi al-Ma'ruf wa al-Nahyu an al-Munkar* sangat ditekankan oleh Allah, karena prinsip ini akan melahirkan proses perubahan yang membawa kepada kebaikan dan kemaslahatan umat. Dengan demikian, keberhasilan sebuah madrasah dapat mencerminkan nilai-nilai spiritual yang diyakini kepala madrasah mengenai apa yang harus diperoleh oleh madrasah. Nilai-nilai tersebut sangat mempengaruhi praktik-praktik kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan dan menjadikan madrasah unggulan, unggul mulai dari proses dan prosedur kepemimpinannya. Hal ini sejalan dengan temuan literatur tentang kepemimpinan moralis, bahwa nilai adalah hal pokok dalam praktik-praktik kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah moralis membawa institusinya menuju visi atau tujuan dengan penuh keyakinan bahwa mereka berdiri di atas nilai-nilai moral dan edukasional.

Model manajemen berbasis spiritual *entrepreneurship* dianggap paling berhasil sebagai strategi untuk mengubah metode pengelolaan manajemen lembaga pendidikan madrasah menjadi lebih baik terutama dalam menghadapi dan menyesuaikan dengan tantangan globalisasi yang di hadapi Indonesia saat ini khususnya di Kabupaten Langkat yang harus cepat menyesuaikan diri dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menyertainya. Sesuai dengan dasar pembangunan awal madrasah yaitu lembaga pendidikan Islam yang tumbuh dan berkembang dari bawah dan kecil yang berasal dari masyarakat, sehingga harus memiliki manajemen yang dekat dan melibatkan masyarakat dan manajemen

berbasis spiritual *entrepreneurship* adalah yang paling tepat.

Madrasah sendiri sebagai sebuah lembaga pendidikan belum memiliki model manajemen yang dianut secara konsisten untuk mengembangkan organisasi lebih baik. Bahkan madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang seharusnya menerapkan nilai-nilai Islam dalam proses pengelolaan dan menjalankan manajemen organisasi malah tidak menerapkan nilai-nilai spiritualitas Islam. Berdasarkan hasil studi literatur diketahui dalam beberapa penelitian bahwa sudah banyak organisasi dan perusahaan yang berhasil berkembang dengan menerapkan nilai-nilai Islamic Spiritual Entrepreneurship. Mereka mengelola manajemen perusahaan dengan menerapkan nilai-nilai Islamic. Manajemen Islam diterapkan dengan menjalankan bisnis sebagai amanah yang menjadi tugas dari Allah SWT.

Kayed dan Hasan dalam penelitiannya membuktikan bahwa perilaku pengusaha yang menerapkan nilai Islamic Spiritual dalam menjalankan usahanya mampu meningkatkan usaha mereka bahkan berkelanjutan dan tidak bertentangan dengan modernisasi dan tidak anti kemajuan.¹⁴ Sama halnya dengan Trude yang membuktikan bahwa sebuah budaya usaha yang menerapkan model berbasis spiritual yang mengarahkan pengusaha dan pengelola manajemen yang menggunakan nilai-nilai spiritual seperti pengembangan diri, holism dan nilai-nilai spiritual lainnya memberikan dampak perubahan baik dan kemudian usahanya mampu beradaptasi dengan berbagai jenis lingkungan dan budaya local masyarakat.¹⁵ Sejalan juga dengan Vargas et al. yang menerapkan nilai-nilai Spiritual Islamic dalam praktek bisnis terlihat tidak bertentangan dengan seluruh pengelolaan usaha dan pelaksanaan manajemen usaha dan malah membantu kesuksesan pengusaha.¹⁶

Terlihat dari beberapa praktek bisnis dan manajemen yang menggunakan nilai-nilai Spiritual Islamic memberikan dampak positif bagi pengusaha dan para pelaku usaha dan mengembangkan usaha dengan maksimal. Bahkan Safara dan

¹⁴ Kayed and Hasan, "Islamic Entrepreneurship: A Case Study Of Saudi Arabia," *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 15.4 (2010), 379–413.

¹⁵ Trude Fonneland, "Spiritual Entrepreneurship in a Northern Landscape: Spirituality, Tourism and Politics," *Temenos*, 48.2 (2012).

¹⁶ Vargas-Hernandez, "An Exploration of the Affects of Islamic Culture on Entrepreneurial Behaviors in Muslim Countries," *Asian Social Science*, 6.5 (2010), 120–27.

Bhatia yang menerapkan nilai-nilai Islamic ini membuktikan bahwa nilai-nilai kecerdasan spiritual memberikan kapasitas kepada mental para praktisi lebih sehat, berkembang dan lebih bijaksana dan membantu kerpibadian serta karakter mereka lebih berkembang dan akhirnya turut memberikan kemajuan.¹⁷ Pandey et al juga membuktikan bahwa nilai-nilai spiritualitas dalam pekerjaan memperlihatkan bahwa ada hubungan yang positif antara pembelajaran nilai-nilai spiritualitas secara praktek dan teori terhadap perkembangan organisasi, CRS dan pembelajaran pada tempat kerja yang mendukung pengembangan usaha.¹⁸

Manajemen bernuansa spiritual *entrepreneurship* merupakan gabungan antara metode pengelolaan manajemen berbasis jiwa kewirausahaan dengan mengedepankan nilai-nilai ruhani untuk mempengaruhi, mengilhami dan memberi pencerahan sekaligus memberdayakan dengan maksimal seluruh sumber daya manusia yang berperan dalam mengelola manajemen lembaga pendidikan. Berdasarkan perspektif Islam tentu dikaitkan dengan ajaran-ajaran Allah SWT yang bersumber dari Al-Quran dan Hadist, sehingga semua tindakan dan keputusan yang diambil harus berkaitan langsung dengan realitas Ilahi yaitu Tuhan Yang Maha Esa (Tauhid).¹⁹

Madrasah membutuhkan manajemen pengelolaan yang bernuansa spiritual *entrepreneurship* karena dianggap paling mampu menghadapi tantangan globalisasi dan mencegah dampak negative dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi terhadap generasi muda Islam di Kabupaten Langkat. Pengelolaan lembaga madrasah membutuhkan kemandirian yang menyertakan kreativitas untuk beradaptasi dengan perubahan dan kemajuan teknologi tetapi tetap mengedepankan cara-cara yang baik yang mencerminkan karakter Islami yang baik dalam mempengaruhi seluruh sumber daya maupun masyarakat dalam mengelola madrasah. Adanya unsur kepemimpinan yang spiritual yang baik seperti yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW sebagai karakter yang paling ideal

¹⁷ Safara and others, "Spiritual Intelligence," *Delhi Psyciatri Journal*, 16.2 (2013), 412–23.

¹⁸ et al. Pandey, "Spiritual Climate and Its Impact on Learning in Teams in Business Organizations," *Global Business Review*, 17.3s (2008).

¹⁹ Tobroni, "Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam : Mencari Format Baru Manajemen Yang Efektif Di Era Globalisasi," *Nadwa*, 6.1 (2012), 1–26.

dan efektif dalam pengelolaan manajemen yang baik karena mengandung beberapa karakter utama yaitu *siddiq* (integritas), amanah (bisa dipercaya), fathanah (bekerja dengan cerdas), tabligh (terbuka, hubungan dengan sesama manusia). Oleh karena itu dalam mempengaruhi orang lain, dalam mengelola madrasah, adalah dengan memberikan contoh teladan yang baik, menginspirasi, tanpa memberikan doktrin, menyadarkan tanpa ada yang merasa disakiti, membangkitkan tanpa unsur paksaan, serta memberikan instruksi dengan mengajak tanpa memerintah.²⁰

Sesuai dengan pendapat Kasali dalam Paulus Winarto²¹ menyebutkan bahwa seorang berjiwa kewirausahaan adalah seseorang yang menyukai perubahan, mencoba menemukan sesuatu yang baru berbeda dengan orang lain, menciptakan nilai tambah yang baru, bermanfaat bagi dirinya sendiri dan orang lain, membuat karya yang berkelanjutan, hingga dilembagakan agar bekerja secara efektif bagi orang lain. Seorang pimpinan yang memimpin perusahaan dengan jiwa kewirausahaan akan mampu memuat visi yang jauh ke depan bagi lembaga atau perusahaan yang dipimpinnya, berusaha memberikan yang terbaik bagi lembaga atau perusahaan, berani mengambil resiko dan menyukai tantangan serta memiliki daya tahan yang tinggi untuk menghadapi resiko tersebut. Pimpinan juga berusaha menciptakan brand atau image yang baik dan kuat sehingga memberikan nilai yang tinggi bagi perusahaan/lembaga, memberikan kepuasan bagi para pemegang kepentingan atau pengguna, hingga melahirkan kepercayaan.²² Hal ini yang akan membuat lembaga bertahan dan unggul dalam persaingan, tidak tergerus oleh arus globalisasi dan ancaman internasionalisasi paham-paham yang dibawa dari luar Indonesia khususnya yang bertentangan dengan ajaran Islam.

Metode dalam pengelolaan madrasah yang profesional berdasarkan paradigma baru manajemen lembaga pendidikan harus fokus pada pelanggan, dengan metode peningkatan kualitas pembelajaran, kualitas lulusan, meningkatkan

²⁰ Sirozi and Muhammad, *Agenda Strategi Pendidikan Islam* (Yogyakarta: AK Group, 2004) hal. 130-132.

²¹ Winarto, Paulus, *First Step to Be an Entrepreneur* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003) hal.3.

²² Tobroni, "Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam : Mencari Format Baru Manajemen Yang Efektif Di Era Globalisasi."

kualitas dan kualifikasi tenaga pendidiknya, serta mendorong pendidikan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.²³ Hal ini sesuai dengan tujuan dan metode pengelolaan bernuansa spiritual *entrepreneurship*. Tidak hanya itu, di dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 disebutkan tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 bahwa pendidikan nasional harus mampu mengembangkan kemampuan dan pembentukan watak dan peradaban bangsa yang cerdas sehingga tercapai tujuan untuk pengembangan potensi peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan bertanggung jawab. Berbagai upaya dilakukan agar lembaga pendidikan berhasil menerapkan pendidikan yang berkarakter, upaya yang lebih operasional untuk meningkatkan pendidikan karakter dilaksanakan di tingkat sekolah dengan berbagai program yang dibuat oleh Kemdikbud misalnya dengan program Penguatan Pendidikan Karakter (PPK), dan implementasi dari Permendiknas No. 39 Tahun 2008 tentang Pembinaan Kesiswaan. Karakter yang ingin dicapai pada peserta didik merupakan bagian dari nilai-nilai Islamic Spiritual yang perlu diterapkan dalam pengelolaan manajemen madrasah.

Islam adalah panduan yang utuh dalam hidup. Oleh karena itu tidak ada pemisahan antara bisnis atau menjalankan bisnis dengan agama. Islam memiliki budaya *entrepreneurship* dan panduan yang berdasarkan Al-Quran dan Hadist untuk menjalankan usahanya. Muslim yang menjalankan usaha harus memainkan peran ibadah dan kalifah sekaligus dengan baik. Seorang pengusaha muslim akan mencari keberkahan Allah SWT di atas segalanya. Pengusaha muslim menjalankan bisnis tidak hanya untuk mencari keuntungan melainkan juga untuk memenuhi fardu kifayah. Penelitian ini juga menyebutkan bahwa banyak muslim yang berhasil menjalankan usahanya dengan berdasarkan budaya dan panduan yang berdasarkan Al-Quran dan Hadist tetapi lambat laun kehilangan kepercayaan diri. Hal ini diakibatkan lupa akan fakta bahwa Islam pasti berkaitan dengan bisnis, Islam mengajarkan hubungan yang kuat antara metode Islam dengan nilai intrinsik

²³ Amirul Bakhri, "Tantangan Pendidikan Agama Islam Di Madrasah Pada Era Globalisasi," *Jurnal Madaniyah Edisi VIII*, 2015.

dalam bekerja yaitu memberikan manfaat buat orang lain, positif, penghargaan, tumbuh dan kepuasan diri²⁴ Oleh karena itu dalam menjalankan bisnis bernuansa jiwa *Islamic entrepreneurship* harus terus membangun kepercayaan diri dengan terus menggali potensi kekuatan dan memperbaiki kelemahan serta terus berupaya mencari mitra yang jujur dan berkarakter positif²⁵

²⁶Nilai-nilai Islam tidak bertentangan dengan perkembangan zaman dan modernisasi, bahkan nilai-nilai spiritual yang digabungkan dalam jiwa kewirausahaan para pengusaha di Arab Saudi akan semakin membantu pengembangan budaya berwirausaha di Arab Saudi dan membantu perekonomian negara semakin baik. Spiritual entrepreneurship digunakan sebagai cara membangun inisiatif perubahan internal pada budaya kerja organisasi. Tujuan usaha bukan hanya sekedar untuk mencari keuntungan finansial pribadi atau bersosialisasi, melainkan menciptakan nilai yang bermakna bagi kehidupan. Dalam kata lain, kinerja organisasi tidak hanya ditujukan untuk memberikan nilai bagi organisasi, melainkan juga kepada pelanggan, pemangku kepentingan (stake holder), dan bahkan bagi masyarakat baik yang berada di sekitar wilayah operasional organisasi maupun bagi kelompok masyarakat lebih luas.

Model pengelolaan berbasis spiritual *entrepreneurship* dipandang mampu menghasilkan nilai-nilai organisasi yang menciptakan perubahan sikap individu anggota organisasi dan mampu menciptakan ketangguhan dalam menghadapi dunia usaha, mengurangi praktik penyelewengan dan pelanggaran wewenang (*fraud*), sehingga pada akhirnya meningkatkan kredibilitas dan mendorong performa usaha secara berkelanjutan.²⁷ Pengelolaan usaha berbasis spiritual entrepreneurship ini juga telah diterapkan pada banyak perusahaan-perusahaan besar di dunia, termasuk Indonesia diantaranya adalah UPS, Starbucks,

²⁴ Yousef and D.A, "Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change," *Human Relations*, 53 (2000), 513–57.

²⁵ Vargas-Hernandez, "An Exploration of the Affects of Islamic Culture on Entrepreneurial Behaviors in Muslim Countries," *Asian Social Science*, 6.5 (2010), 120–27.

²⁶ Kayed and Hasan, "Islamic Entrepreneurship: A Case Study Of Saudi Arabia," *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 15.4 (2010), 379–413

²⁷ Sirozi and Muhammad, *Agenda Strategi Pendidikan Islam* (Yogyakarta: AK Group, 2004) hal. 130-132.

Timberland, Southwest Airlines, Nordstrom, Apple, Container Store, Grameen Bank, dan Patagonia. Telah banyak penelitian manajemen yang semakin mengakui pentingnya spiritualitas diterapkan di lingkungan kerja. Penggunaan spiritual dan entrepreneurship sangat relevan dengan perubahan global dalam dunia bisnis. Karena metode ini membantu pengelola usaha dalam memenuhi kewajiban bisnisnya dan membantu usaha mereka untuk berhasil. Diketahui bahwa pengelolaan bisnis dengan pola dan gaya entrepreneur berlandaskan agama yang kuat, keimanan yang kokoh dan ketaqwaan yang tinggi akan membantu keberlangsungan usaha lebih baik. Nilai-nilai spiritual mampu membangun usaha yang baik yang menggabungkan nilai-nilai profesionalitas dengan nilai-nilai spiritualitas yang mendatangkan keuntungan dan keberlangsungan usaha di masa depan.²⁸²⁹ Bahkan budaya wirausaha yang dikembangkan menjadi sebuah entrepreneurship berbasis spiritual mengarahkan pada pengembangan diri, holism dan pendalaman nilai memberikan dampak perubahan yang baik dan mampu beradaptasi dengan budaya local masyarakat dan memberikan nilai pasar yang baik bagi perkembangan dunia pariwisata.³⁰

Pengelolaan manajemen lembaga pendidikan yang mengedepankan ajaran Allah SWT dengan bersumber pada Al-Quran dan Hadist menjadi bagian dari konsep ibadah yaitu menjadi salah satu bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Manajemen lembaga pendidikan Islam sebagai konsep ibadah memberikan injeksi moral dalam pengelolaannya karena mengatur manusia dalam berperilaku. Adanya nilai ibadah yaitu dalam bentuk pengabdian kepada Allah SWT maka seluruh pekerjaan disikapi dengan baik dalam bentuk ketaatan kepada Allah SWT. Manajemen dalam Islam memiliki nilai dan etika yang melingkupinya, karena ada tujuan untuk membangun masyarakat muslim yang berilmu sekaligus berakhlak baik. Bentuk ibadah juga tergambar dalam bentuk keikhlasan sebagai prinsip yang mendorong semua pengelola manajemen lembaga pendidikan madrasah untuk

²⁸ Abdul Wadud Nafis, "Spiritual Entrepreneur," *Jurnal Kajian Hukum Dan Sosial*, 8.1.

²⁹ Suherman and Eman, "*Manajemen Masjid*", (Bandung: Alfabeta, 2012), h.33.

³⁰ Trude Fonneland, "Spiritual Entrepreneurship in a Northern Landscape: Spirituality, Tourism and Politics", *Temenos*, 48.2 (2012).

berbuat dan memberikan yang terbaik meskipun yang diperoleh tidak sesuai harapan dan yang diharapkan tidak terpenuhi terutama dibandingkan dengan materi duniawi yang didapatkan karena para pengelola melakukannya semata-mata karena menilai sebagai bentuk ibadah dan mengharap keridhoan Allah SWT.

“Dan (katakanlah) : “Luruskanlah muka (diri) mu setiap shalat dan senbahlah Allah dengan mengikhlaskan ketaatanmu kepada-Nya. Sebagaimana Dia telah menciptakan kamu pada permulaan(demikian pulalah) kamu akan kembali kepada-Nya”.
(Qs. Al-A'raf : 29)

Ayat di atas mengajarkan kita untuk senantiasa mengikhlaskan segala bentuk peribadatan kita semata-mata karena Allah Swt disertai keyakinan bahwa Allah Swt pasti akan memberikan balasan yang setimpal atas ibadah kita itu.

Konsekwensi logis jika sebuah sekolah dipimpin oleh seorang manajer yang memiliki prinsip ikhlas karena Allah, maka niscaya sekolah itu akan mendapatkan perlakuan manajerial terbaik yang mampu dilakukan oleh manajer tersebut, dan hal ini tentu akan berdampak kepada kualitas sekolah tersebut kedepannya.

Sudah banyak kajian yang membuktikan keberhasilan penerapan nilai-nilai Islamic spiritual itu sehingga madrasah sebagai lembaga pendidikan berbasis agama Islam sudah tentu menjadi prioritas lembaga yang harus menerapkan manajemen berbasis Islamic spiritual entrepreneurship. Sebuah pertanyaan besar muncul kenapa madrasah tidak menerapkan model manajemen berbasis Islamic Spiritual yang sudah terbukti mendukung pengembangan bisnis menjadi lebih baik?

Oleh karena itulah penelitian ini ingin mengkaji dan menganalisa bagaimana model pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* mampu mengembangkan madrasah-madrasah yang ada di Kabupaten Langkat menjadi lembaga pendidikan Islam yang unggul dan efektif sehingga mendapatkan kepercayaan masyarakat untuk menjadi pilihan utama dalam memberikan pendidikan agama sekaligus memberikan keterampilan umum yang akan bermanfaat bagi kesuksesan generasi muda Islam khususnya di Kabupaten Langkat di masa depan. Selain itu juga diharapkan melalui penelitian ini akan diketahui pengelolaan manajemen berbasis *Islamic Spiritual*

Entrepreneurship pada madrasah di Kabupaten Langkat mampu menjawab tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan Islam terhadap persaingan dengan lembaga pendidikan lain yang berbasis agama maupun konvensional pada tingkat nasional maupun internasional.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana hubungan nilai-nilai Islamic terhadap pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic spiritual entrepreneurs* di Kabupaten Langkat?
2. Bagaimana hubungan konsep ibadah kepada Allah SWT terhadap pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat?
3. Bagaimana hubungan keberkahan Allah SWT terhadap pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic spiritual entrepreneurs* di Kabupaten Langkat?
4. Bagaimana hubungan perilaku bersyukur terhadap pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic spiritual entrepreneurs* di Kabupaten Langkat?
5. Bagaimana hubungan perilaku jujur terhadap pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic spiritual entrepreneurs* di Kabupaten Langkat?
6. Faktor yang manakah paling maksimal dalam mendukung keberhasilan pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic spiritual entrepreneurs* di Kabupaten Langkat?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* yang terdiri dari nilai-nilai Islamic, konsep ibadah kepada Allah SWT, keberkahan Allah SWT, perilaku bersyukur, dan perilaku jujur sehingga bisa berhasil

mencapai keberlanjutan madrasah pada masa depan.

D. Tujuan Penelitian

Menjawab rumusan masalah, maka secara umum tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan nilai-nilai Islamic terhadap manajemen madrasah berbasis *Islamic spiritual entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan konsep ibadah kepada Allah SWT terhadap manajemen madrasah berbasis *Islamic spiritual entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan keberkahan dari Allah SWT terhadap manajemen madrasah berbasis *Islamic spiritual entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan perilaku bersyukur terhadap manajemen madrasah berbasis *Islamic spiritual entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan perilaku jujur terhadap manajemen madrasah berbasis *Islamic spiritual entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.
6. Untuk mengidentifikasi model pengelolaan madrasah di Kabupaten Langkat berbasis *Islamic spiritual entrepreneurship*, dan faktor yang paling memberikan pengaruh paling kuat dalam manajemen madrasah berbasis *Islamic spiritual entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini dilakukan adalah:

1. Kegunaan Teoritis
 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen pengelolaan sumber daya yang dimiliki sebuah madrasah sehingga dapat menunjang keberhasilan lembaga untuk

memenangkan persaingan. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan masukan serta bahan pengembangan bagi pihak manajemen madrasah sebagai sumber informasi dalam mendapatkan strategi yang efektif untuk pengembangan ke depan. Penelitian ini juga dapat bermanfaat bagi masyarakat di Kabupaten Langkat, peneliti, akademisi, pelaku usaha, dan deponan yang menginvestasikan dananya bagi perkembangan dan keberhasilan madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang dipercaya oleh masyarakat untuk membangun generasi muda Islam yang berkualitas secara agama dan kompetensi keterampilan untuk persaingan secara nasional maupun internasional.

F. Sistematika Pembahasan

Penulisan disertasi ini mengikuti sistematika pembahasan berikut ini, yaitu terdiri dari:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika pembahasan penelitian ini.

BAB II. URAIAN TEORI

Memuat uraian tentang tinjauan pustaka terdahulu dan teori yang relevan dan terkait dengan tema penelitian.

BAB III. METODE PENELITIAN

Memuat secara rinci metode penelitian penelitian yang digunakan peneliti beserta justifikasi/alasannya, jenis penelitian, desain, lokasi, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, serta analisis data yang digunakan.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi : (1) Hasil Penelitian, klasifikasi bahasan disesuaikan dengan pendekatan, sifat penelitian, dan rumusan masalah atau fokus penelitiannya, (2) Pembahasan, Sub bahasan (1) dan (2) dipisah menjadi sub bahasan tersendiri.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir berisi kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. saran-saran dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, berisi uraian mengenai langkah-langkah apa yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.

BAB II

URAIAN TEORI

A. Islamic Spiritual *Entrepreneurship*

1. Definisi *Entrepreneurship* (kewirausahaan)

Pengetahuan tentang kewirausahaan ini diperoleh melalui proses belajar, pengamatan, dan juga pengalaman yang dilalui oleh seseorang. Sehingga akhirnya diperoleh pola pikir dan kepribadian dari seseorang. Sumber pengetahuan ini bisa diperoleh dari buku, pameran maupun pengamatan langsung yang dilakukan langsung terhadap sebuah kegiatan usaha.

Shinde & Shinde¹ menjelaskan bahwa sampai saat ini tidak ada kesepakatan yang sangat jelas mengenai pengertian kewirausahaan. Namun, memiliki ciri pokok yaitu aktivitas membangun suatu organisasi, yang melibatkan inovasi dan kreativitas dalam menghadapi suatu resiko dan kondisi keterbatasan sumberdaya. Pengetahuan kewirausahaan adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru melalui pemikiran kreatif dan inovatif, sehingga dapat menciptakan ide-ide dan peluang usaha. Selain itu pengetahuan kewirausahaan merupakan hasil belajar setelah mengikuti proses pendidikan kewirausahaan yang diperlukan untuk mulai menjalankan usaha.

Dikembangkannya program kewirausahaan pada perguruan tinggi dapat memberikan nilai manfaat yang besar pada civitas akademika, pihak kampus menilai adanya manfaat dengan dikembangkannya program kewirausahaan baik dari makna praktis terlebih dari konsep keilmuan, artinya secara langsung memotivasi civitas akademika melalui spirit kewirausahaan yang dipersepsikan dengan nilai-nilai yang terkandung di dalam kewirausahaan dapat membentuk cara berfikir kreatif, inovatif, dalam memotivasi kemandirian.²

¹ Shinde and Shinde, "The Perennial Perspective on Entrepreneurship," *Journal of Strategic Innovation and Sustainability*, 7.1 (2011), 72–86.

² Heri Erlangga, *Semangat Kewirausahaan Di Perguruan Tinggi (The Spirit Of Entrepreneurship)* (Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011).

Dunia wirausaha sudah sangat lekat dengan kehidupan manusia bahkan sejak zaman dahulu. Manusia melakukan pertukaran dengan cara sistem barter untuk memenuhi kebutuhan hidup atau untuk keberlangsungan hidupnya, kemudian manusia mulai mengenal sistem berdagang karena adanya alat tukar dalam bentuk barang-barang berharga hingga yang dikenal dengan uang. Dunia usaha atau berdagang juga sudah sangat melekat dengan umat Muslim, hal ini juga menjadi dasar Hernandez, Noruzi and Sariolghalam dalam penelitiannya bahwa dijelaskan berwirausaha merupakan bagian dari kehidupan dan budaya umat Muslim yang sudah ada sejak zaman Nabi Muhammad Saw. Islam sudah mengajak seluruh muslim untuk menjadi seorang pengusaha, menjadi lebih inovatif, dan aktif sebagai seorang pengusaha tetapi lambat laun umat Islam kehilangan kepercayaan dirinya untuk menjadi seorang pengusaha. Padahal faktanya nilai-nilai Islam tidak bertentangan dengan praktek kewirausahaan malah sebaliknya nilai-nilai Islam membantu kesuksesan seorang pengusaha³ Hal ini menjadi dasar pemikiran bahwa dunia usaha sudah harus mulai diajarkan kepada setiap orang sejak usia dini sehingga sejak awal para generasi muda sudah memahami konsep wirausaha dengan secara baik dan benar.

Dunia pendidikan harus sudah mulai memikirkan bagaimana cara membentuk karakter anak bangsa untuk menjadi seorang pengusaha yang akan menciptakan lapangan pekerjaan tidak lagi sebagai kuli dan pengamat. Dunia pendidikan harus melakukan perubahan dan inovasi dengan melakukan revolusi pemikiran untuk perubahan ke arah lebih baik. Sebagai sebuah lembaga pendidikan yang bertujuan untuk menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal diharapkan dapat mencetak tenaga-tenaga entrepreneur yang mempuni. Oleh karena itu dibutuhkan beberapa strategi yaitu:³

- a. Menyusun kurikulum.
- b. Peningkatan SDM dosen.
- c. Kerja sama dengan dunia usaha.
- d. Membentuk unit usaha untuk mahasiswa

³ Vargas-Hernandez, "An Exploration of the Affects of Islamic Culture on Entrepreneurial Behaviors in Muslim Countries," *Asian Social Science*, 6.5 (2010), 120–27.

- e. Kerjasama dengan institusi keuangan (bank/ non bank).
- f. *Entrepreneurship award*.

2. Perkembangan Konsep *Entrepreneurship* (kewirausahaan)

Kewirausahaan adalah sebuah konsep yang banyak diteliti dan berkembang, baik dalam akademik maupun literatur praktisi. Berdasarkan perkembangannya kewirausahaan mulai bergeser dan berusaha memenuhi misi sosial, disebut sebagai *social entrepreneurship* (kewirausahaan sosial). Konsep *social entrepreneurship* ini kemudian berkembang menjadi *spiritual entrepreneurship* (pengelolaan usaha berbasis spiritual).⁴

Bagi banyak akademisi dan praktisi, makna dan istilah kewirausahaan secara mendasar tidaklah berubah. Namun, secara tradisional pengusaha telah merubah perspektif murni dalam dunia usaha dan berfokus terutama hanya pada memaksimalkan keuntungan. Secara umum terdapat tiga pandangan terhadap konsep kewirausahaan yaitu kewirausahaan berbasis komersial (*commercial enterpreneurship*), institusional (*institutional enterpreneurship*), dan sosial (*social entrepreneurship*)

Kewirausahaan berbasis komersial memberi penekanan pada usaha untuk mencapai keuntungan (profit) pribadi berupa kecukupan ekonomi/finansial. Motivasi dasar wirausahawan jenis ini adalah pencapaian keuntungan pribadi (*personnal profit*). Kemudian dalam perkembangannya wirausahawan ternyata tidak sekedar mencari keuntungan (profit) melainkan juga memberi perhatian pada pemenuhan tanggungjawab sosial. Inilah yang kemudian disebut sebagai kewirausahaan berbasis sosial. Kewirausahaan berbasis sosial sebagai organisasi yang tetap mencari keuntungan (profit) tetapi juga memberikan perhatian terhadap pemenuhan tanggung jawab sosial atau memberikan penekanan pada keuntungan (*benefit*) sosial. Wirausahawan ini menurut Townsend & Hart dalam Shinde & Shindeterminasi oleh pencapaian pribadi (*personnal fullfillment*) yang tidak

⁴ Shinde and Shinde, "The Perennial Perspective on Entrepreneurship," *Journal of Stragic Innovation and Sustainability*, 7.1 (2011), 72–86.

altruistik⁵.

3. Kewirausahaan Berbasis *Spiritual Entrepreneurship*

Kewirausahaan berbasis *spiritual* adalah perkembangan terbaru atas konsep kewirausahaan. Kecerdasan *spiritual* mengacu pada konsep *spiritualitas*. *Spiritualitas* berbeda dengan religiusitas. Kesadaran diri tentang asal, tujuan dan nasib adalah *spiritualitas*. sedangkan religiusitas adalah kebenaran mutlak yang dihubungkan dengan kepercayaan, dinyatakan oleh institusi tertentu dan dianut oleh anggotanya.⁶ Shinde & Shinde⁷ dalam penelitian eksploratorinya membangun konsep kewirausahaan berbasis *spiritual*. Menurut Shinde & Shinde, kewirausahaan berbasis *spiritual* adalah kegiatan membangun organisasi yang bersifat global dan membantu perkembangan *spiritual*. Organisasi ini juga secara inovatif dan adaptif berusaha mengenali kesempatan dan kebutuhan lingkungannya meskipun dengan sumber daya yang terbatas.

Perkembangan konsep kewirausahaan telah memperjelas ciri khas dari masing-masing konsep. Shinde & Shinde⁸ telah merangkum beberapa perbedaan dari konsep kewirausahaan, yaitu sebagai berikut:

⁵ *Ibid.*

⁶ Nafis and Abdul Wadud, "Spiritual Entrepreneur," *Jurnal Kajian Hukum Dan Sosial*, 8.1 (2011).

⁷ Shinde and Shinde, "The Perennial Perspective on Entrepreneurship," *Journal of Strategic Innovation and Sustainability*, 7.1 (2011), 72–86

⁸ *Ibid*

Tabel 1. Perbedaan Konsep Kewirausahaan

Kriteria Perbedaan	Perusahaan Berbasis <i>Spiritual</i>	Perusahaan Berbasis Sosial	Perusahaan Berbasis Komersial	Perusahaan Berbasis Institusional
Peluang	Selalu ada	Diciptakan oleh kegagalan sosial ekonomi	Diciptakan oleh dinamika pasar	Diciptakan oleh kegagalan institusional
Tujuan	Berbasis <i>spiritual</i>	Berbasis sosial	Berbasis keuntungan pribadi	Berbasis peraturan dan politik
Sumber Mobilisasi	Relawan dan donasi	Relawan, anggota organisasi, <i>profit</i> , donasi	<i>Profit</i> , iuran karyawan	Anggota organisasi
Akuntabilitas	Untuk kekuatan yang lebih besar.	Untuk masyarakat dan pemangku kepentingan	Untuk pemegang saham	Anggota
Dampak Sektoral	<i>Spiritual</i>	Soasial	Ekonomi	Bersifat kelembagaan
Solusi Berkelanjutan	Permanen, jangka panjang	Jangka panjang	Jangka pendek hingga jangka panjang	Jangka panjang
Pengukuran Kinerja	Nyata	Kurang berwujud	Nyata	Kurang berwujud
Struktur	Non <i>profit</i>	Untuk <i>profit</i> dan non <i>profit</i>	Untuk <i>profit</i>	Untuk <i>profit</i>
Tingkat kegagalan	Rendah	Sedang	Tinggi	Rendah

Menurut Zohar di dalam Safara & Bhatia,⁹ terdapat 12 prinsip kecerdasan *spiritualitas*, yaitu sebagai berikut:

a. *Self Awareness.*

Adalah mengetahui nilai yang diyakini dan menggunakannya untuk memotivasi diri sendiri.

b. *Spontaneity.*

Adalah responsif terhadap suatu kejadian.

c. *Being Vision.*

Adalah berperilaku sesuai prinsip dan kepercayaan yang diyakininya.

d. *Holism.*

Adalah kecenderungan untuk melihat berbagai hal secara holistik.

e. *Compassion.*

Adalah karakter pribadi yang mampu berempati.

f. *Selebration of diversity.*

Adalah sikap toleran terhadap perbedaan

g. *Field independence.*

Adalah karakter yang memiliki keyakinan diri.

h. *Humility.*

Adalah karakter yang memiliki kerendahan hati.

i. *Tendency to ask fundamental.*

Adalah keinginan untuk memahami segala sesuatu secara mendasar.

j. *Ability to reframe.*

Adalah mampu melihat masalah pada konteks yang lebih luas.

k. *Positive use of adversity.*

Adalah kemauan belajar dari kesalahan dan kegagalan

l. *Sence of vocation.*

Adalah karakter yang bersedia melayani.

⁹ Safara and others, "Spiritual Intelligence," *Delhi Psyciatri Journal*, 16.2 (2013), 412–23.

4. *Spiritual*

Istilah ‘*spiritual entrepreneurship*’ berasal dari dua kata Latin “spiritus”, juga berarti “roh, jiwa, sukma, kesadaran diri, wujud tak berbadan, nafas hidup, dan nyawa hidup.” Dalam perkembangan selanjutnya, kata spirit diartikan secara lebih luas lagi. Para filosof, mengkonotasikan “spirit” dengan (1) kekuatan yang menganimasi dan memberi energi pada cosmos, (2) kesadaran yang berkaitan dengan kemampuan, keinginan, dan intelegensi, (3) makhluk immaterial, (4) wujud ideal akal pikiran (intelektualitas, rasionalitas, moralitas, kesucian atau keilahian)¹⁰

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata spiritual berarti ‘berhubungan dengan atau bersifat kejiwaan (rohani, batin)’ (<http://kbbi.web.id/spiritual>). Dengan demikian, setiap orang memiliki dimensi spiritual. Dimensi ini mengintegrasikan, memotivasi, menggerakkan, dan mempengaruhi seluruh aspek hidup manusia. Spiritualitas juga memberikan suatu perasaan yang berhubungan dengan intrapersonal (hubungan antara diri sendiri), interpersonal (hubungan antara orang lain dengan lingkungan) dan transpersonal (hubungan yang tidak dapat dilihat yaitu suatu hubungan dengan ketuhanan yang merupakan kekuatan tertinggi). Dalam konteks ini, spiritualitas hubungannya dengan Yang Maha Kuasa dan Maha Pencipta, tergantung dengan kepercayaan yang dianut oleh individu.

5. *Spiritual Entrepreneurship*

Muhammad Syahril¹¹ menyebutkan bahwa spiritualisasi adalah sebuah proses perjalanan individu menuju kesadaran yang paling dalam dari eksistensi diri manusia. Spiritualisasi berasal dari kata spirituality, yang merupakan kata benda, dengan kata sifat spiritual. Kata bendanya adalah spirit diambil dari bahasa latin spiritus yang artinya bernafas. Dalam bentuk kata sifat, spiritual bermakna berhubungan dengan spirit, berhubungan dengan yang suci, dan berhubungan dengan fenomena atau hal yang supernatural. Sedangkan menurut Yopi¹² *Spiritual Entrepreneur* adalah orang-orang yang menjalankan bisnisnya dengan tetap mempertimbangkan nilai-nilai etika dan agama. Eman¹³ juga berpendapat bahwa *Spiritual Entrepreneur* adalah pengelolaan kegiatan keagamaan dengan pola dan gaya entrepreneur yang memiliki landasan agama yang kuat, keimanan yang kokoh dan ketaqwaan yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan pengertian *Islamic Spiritual Entrepreneurship*

¹⁰ Lorens Bagus, *Kamus Filsafat*. (Jakarta: Gramedia, 2000), hal.1034.

¹¹ Yusuf and Muhammad Syahril. (2013), *Meraih Keajaiban Rezeki Dengan Wirausaha* (Bandung: Erlangga), h.80.

¹² Hendra, Yopi, and Deny Riana, *Spiritual Entrepreneur* (Bandung: MQS Publishing, 2008), h.174.

¹³ Suherman and Eman, *Manajemen Masjid* (Bandung: Alfabeta, 2012), h.71.

adalah berbisnis dalam urusan duniawi yang sangat berhubungan erat dengan akhirat dan berbisnis harus tetap mengutamakan yang namanya rambu-rambu agama.

6. Nilai-Nilai *Islamic Spiritual Entrepreneurship*

Nilai-nilai *Islamic Spiritual Entrepreneurship* yang harus diteladani oleh semua manusia (pelaku bisnis atau pelaku perdagangan) dari Rasulullah saw ada 4, diantaranya:¹⁴

- a. Siddiq, berarti jujur dan benar.

Prinsip ini harus melandasi seluruh perilaku ekonomi manusia, baik produksi, distribusi maupun konsumsi. Pada zamannya, Rasul menjadi pelopor perdagangan berdasarkan prinsip kejujuran transaksi bisnis yang sehat, sehingga beliau diberi gelar al-amin.

- b. Amanah, berarti dapat dipercaya, profesional, kredibilitas dan bertanggung jawab.

Sifat amanah merupakan karakter utama seorang pelaku ekonomi syari'ah dan semua umat manusia. Sifat amanah menduduki posisi yang paling penting dalam ekonomi dan bisnis.

- c. Tabligh, adalah komunikatif dan transparan, seorang pedagang harus memiliki kemampuan komunikasi yang handal dalam berdagang.

- d. Fathonah, berarti kecerdasan dan intelektualitas.. Fathanah mengharuskan kegiatan perdagangan dan bisnis didasarkan dengan ilmu, skills, jujur, benar, kredibel dan bertanggung jawab dalam berdagang dan berbisnis.

Selain nilai-nilai di atas ada juga beberapa nilai-nilai yang mencerminkan *Islamic Spiritual Entrepreneurship* selain nilai-nilai yang dimiliki Rasulullah SAW sebagai seorang wirausaha, yaitu:¹⁵

- 1) Menjadikan kerja sebagai ibadah kepada Tuhan Yang Maha Esa

Rasulullah Saw telah menjadikan setiap pekerjaan yang dilakukannya sebagai ibadah sehingga seluruh usaha yang dilakukan semakin berhasil. Bekerja yang mengutamakan ibadah tidak akan keluar dari perilaku tidak sopan dan terlarang, seperti berbohong dan membuat kecurangan.

Bekerja itu bernilai dengan tujuan melaksanakan kewajiban sebagai umat islam. Dalam Al-qur'an disebutkan:

Artinya: "Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan

¹⁴ Veithzal Rivai, *Islamic Business and Economic Ethics* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012),h.2.

¹⁵ Najamuddin and Muhammad, *Cara Dagang Ala Rasulullah Untuk Para Entrepreneur* (Jogjakarta: DIVA Press, 2012),h.48.

carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (QS. Al-Jumu'ah: 10)¹⁶

2) Mengedepankan kejujuran.

Rasulullah Saw selalu mengutamakan kejujuran dalam berwirausaha. Kejujuran menjadi suatu kewajiban dibandingkan memperoleh keuntungan dalam jumlah yang besar. Kejujuran menjadi pondasi utama dalam menjalankan sebuah usaha/perdagangan.

3) Pandai bersyukur

Syukur merupakan rasa terima kasih kepada Allah SWT atas seluruh nikmat yang diberikanNya kepada kita. Syukur ini melibatkan hati, fikiran, dan juga perasaan untuk selalu berterima kasih atas semua yang diperoleh. Seseorang yang pandai bersyukur juga mampu menggunakan sesuatu yang diberikan kepadanya secara tepat dan benar termasuk dalam konteks harta. Sehingga Allah SWT akan terus menambah kenikmatan pada saat seseorang mampu bersyukur.

7. Etika Bisnis Islam

Etika berasal dari bahasa Yunani "ethichos" berarti adat kebiasaan, disebut juga dengan moral, dari kata tunggal mos, dan bentuk jamaknya mores yang berarti kebiasaan, susila.¹⁷ Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia etika berarti "ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban (moral)". Dalam bahasa Arab etika Islam sama artinya dengan Akhlak jamak dari Khuluqun yang berarti budi pekerti, perangai, tingkah laku atau tabiat. Kalimat tersebut mengandung segi-segi persesuaian dengan perkataan khalqun, yang berarti kejadian, serta erat hubungannya dengan khaliq (Pencipta) dan makhluk (yang diciptakan)¹⁸. Perumusan pengertian Akhlak timbul sebagai media yang memungkinkan adanya hubungan baik, normatif, karena berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individual dan sosial sehingga, dapat menetapkan aturan untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dapat dijadikan sasaran dalam antara khaliq dengan makhluk. Etika juga termasuk bidang ilmu yang bersifat boleh dilakukan oleh seorang individu.

¹⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Semarang: CV. Wicaksana, 2009).

¹⁷ Zainuddin Ali, *Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008) h,29,.

¹⁸ Ya'qub Hamzah, *Etika Islam, CV* (Bandung: Diponegoro,1985)., h. 11-12,

Etika bisnis dalam Islam adalah sejumlah perilaku etis bisnis (*akhlaq al Islamiyah*) yang dibungkus dengan nilai-nilai syariah yang mengedepankan halal dan haram. Jadi perilaku yang etis itu ialah perilaku yang mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangnya. Dalam Islam etika bisnis ini sudah banyak dibahas dalam berbagai literatur dan sumber utamanya adalah Al-Quran dan sunnaturnasul. Pelaku-pelaku bisnis diharapkan bertindak secara etis dalam berbagai aktivitasnya. Kepercayaan, keadilan dan kejujuran adalah elemen pokok dalam mencapai suksesnya suatu bisnis di kemudian hari.

Bisnis dipengaruhi bukan hanya oleh situasi dan kondisi ekonomi, melainkan juga oleh perubahan-perubahan sosial, politik, ekonomi dan teknologi serta pergeseran-pergeseran sikap dan cara pandang para stakeholdersnya. Bisnis tidak dipandang secara sempit dengan tujuan memaksimalkan nilai (ekonomi) bagi pemiliknya, tetapi bisnis harus tetap mempertimbangkan segala sesuatu yang mempengaruhi pencapaian tujuan tersebut. Tujuan bisnis untuk memaksimalkan keuntungan bagi pemilik perusahaan dapat dicapai secara lebih baik yaitu dengan memperhatikan manusia, memanusiakan manusia dan melakukan langkah-langkah yang harmonis dengan seluruh stake holders, seluruh partisipan dan lingkungan tempat perusahaan berada.

Istilah bisnis dalam Al-Qur'an yaitu *al-tijarah* dan dalam bahasa arab *tijaraha*, berawal dari kata dasar *t-j-r*, *tajara*, *tajranwatijarata*, yang bermakna berdagang atau berniaga. *At-tijaratunwalmartjar* yaitu perdagangan, perniagaan (menurut kamus al-munawwir). Menurut ar-Raghib al-Asfahani dalam *al-mufradat fi gharib al-Qur'an*, *at-Tijarah* bermakna pengelolaan harta benda untuk mencari keuntungan. Menurut Ibnu Farabi, yang dikutip ar-Raghib, *fulanuntajirun bi kadza*, berarti seseorang yang mahir dan cakap yang mengetahui arah dan tujuan yang diupayakan dalam usahanya.

Bersama dengan semakin besarnya kesadaran etika dalam berbisnis, orang mulai menekankan pentingnya keterkaitan faktor-faktor etika dalam bisnis. Sesungguhnya dalam hal seluruh pelaksanaan kehidupan telah di atur dalam pandangan ajaran Agama Islam untuk mengatur seluruh kehidupan manusia termasuk dalam kaitannya pelaksanaan perekonomian dan bisnis. Dalam ajaran Islam memberikan kewajiban bagi setiap muslim untuk berusaha semaksimal mungkin untuk melaksanakan syariah (aturan). Islam di segala aspek kehidupan termasuk di dalamnya aturan bermuamalah (usaha dan bisnis) yang merupakan jalan dalam rangka mencari kehidupan. Pada hakikatnya tujuan penerapan aturan (syariah) dalam ajaran Islam di bidang muamalah tersebut khususnya perilaku bisnis adalah agar terciptanya pendapatan (rizki) yang berkah dan mulia, sehingga akan mewujudkan pembangunan manusia yang berkeadilan dan stabilisasi untuk mencapai

pemenuhan kebutuhan, kesempatan kerja penuh dan distribusi pendapatan yang merata tanpa harus mengalami ketidakseimbangan yang berkepanjangan di masyarakat.

Penerapan etika bisnis Islam tersebut juga harus mampu dilaksanakan dalam setiap aspek perekonomian termasuk dalam penyelenggaraan produksi, konsumsi maupun distribusi. Hal inilah yang sudah dilakukan pada beberapa pelaku usaha kecil dengan menerapkan etika bisnis Islam dalam kegiatan mereka. Penelitian ini merupakan suatu resume dari hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sehingga nantinya konsep etika bisnis Islam ini dapat menjadi sebuah *framework* bagi pelaku usaha lainnya.¹⁹

Ada beberapa persamaan antara akhlak, moral, etika, yaitu: *Pertama*, ketiganya mengacu pada ajaran atau gambaran tentang perbuatan, tingkah laku, sifat dan perangai yang baik. *Kedua*, ketiganya merupakan prinsip atau aturan hidup manusia untuk mengukur martabat dan harkat kemanusiaannya. *Ketiga*, ketiganya merupakan sekelompok orang yang tidak semata-mata merupakan faktor keturunan yang bersifat statis, tetap, dan konstan tetapi merupakan potensi positif yang dimiliki setiap orang. Perbedaannya sendiri adalah akhlak menggunakan tolok ukur Al-Quran dan Sunnah. Etika menggunakan tolok ukur pikiran atau akal sehat, sedangkan moral tolok ukurnya adalah menggunakan norma hidup yang ada di dalam masyarakat.²⁰

Bisnis dalam arti luas merupakan istilah umum yang menggambarkan semua aktivitas dan institusi yang memproduksi barang dan jasa dalam kehidupan manusia sehari-hari. Bisnis juga merupakan suatu organisasi yang menyediakan barang dan jasa bertujuan untuk mendapatkan keuntungan.

Etika bisnis menjadi suatu pemikiran atau refleksi tentang moralitas dalam ekonomi dan bisnis. Moralitas berarti aspek baik atau buruk, terpuji atau tercela, benar atau salah dari perilaku manusia. Kemudian dalam kajian etika bisnis Islam susunan adjective ditambah dengan halal dan haram. Jadi disimpulkan bahwa etika bisnis Islam adalah suatu proses dan upaya untuk mengetahui hal-hal yang benar dan salah yang berkaitan dengan produk, pelayanan perusahaan dengan pihak yang berkepentingan dengan tuntutan perusahaan yang selanjutnya menjadi kerangka praktis secara fungsional membentuk suatu kesadaran beragama dalam melakukan aktivitas ekonomi.²¹

¹⁹ Fitri Amalia, "Etika Bisnis Islam: Konsep Dan Implementasi Pada Pelaku Usaha Kecil" (FEB UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013), hal.116-125.

²⁰ Rosihon Anwar, *Akhlak Tasawuf* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h.19-20.

²¹ Faisal Badroen and Dkk, *Etika Bisnis Dalam Islam* (Jakarta: Prenada Media Group, 2015), h.19-20.

Etika bisnis bisa menjadi pemikiran atau refleksi tentang moralitas dalam ekonomi dan bisnis. Moralitas artinya adalah aspek baik atau aspek buruk, terpuji atau tercela, benar atau salah dari setiap perilaku manusia. Dalam etika bisnis Islam susunan adjective yang ditambah dengan halal dan haram.

Etika bisnis Islam sendiri adalah perilaku etika bisnis (akhlaq Al-Islamiah) yang dibungkus

Etika bisnis dalam Islam adalah sejumlah perilaku etika bisnis (akhlaq al-Islamiah) yang dibungkus dengan prinsip Syariah yang mengutamakan halal dan haram. Perilaku ini ialah perilaku yang mengikuti perintah Allah SWT dan menjauhi larangannya. Dalam Islam sendiri etika bisnis disebutkan hanya bersumber dari Al-Quran dan As-Sunnah. Pelaku bisnis Syariah Islam ini diharapkan bertindak secara etis dalam seluruh aktivitasnya. Kepercayaan, keadilan dan kejujuran merupakan elemen pokok dalam mencapai sukses keberlangsungan usaha di masa depan.

Agama sendiri menjadi disseminator bagi masyarakat dalam menjalankan berbagai aktivitas secara individu maupun kelompok. Artinya seseorang yang mengedepankan ajaran agamanya tentu akan memiliki perilaku dan sudut pandang yang berbeda yang mengutamakan keridhoan Allah SWT dalam segala tindak tanduknya.

8. Manajemen Bisnis Islam

Manajemen Islami adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Jika setiap perilaku orang yang terlibat dalam kegiatan dilandasi oleh nilai tauhid maka akan diharapkan perilakunya akan terkendali karena sadar betul bahwa dirinya selalu dalam pengawasan Allah SWT.

Manajemen menurut pandangan Islam merupakan manajemen yang adil. Batasan adil adalah pimpinan tidak mengurangi atau tidak memaksa bawahan untuk bekerja melebihi ketentuan dan bawahan tidak mungkin pimpinan maupun perusahaan yang ditempati. Seharusnya kesepakatan kerja dibuat untuk kepentingan bersama antara pimpinan dan bawahan. Jika seorang manajer mengharuskan bawahan atau karyawannya bekerja melampaui waktu kerja yang ditentukan, maka sebenarnya manajer itu telah mendzalimi karyawannya. Dan ini sangat bertentangan dengan ajaran Islam.

Manajemen Islami harus didasarkan pada nilai-nilai dan etika Islam. Islam ini bersifat universal tanpa memandang perbedaan. Seluruh kegiatan dan fungsi manajemen dijalankan menggunakan pedoman nilai-nilai syariat Islam. Ciri utama yang dipegang

ketika melakukan atau menjalankan manajemen Islam adalah pelaku manajemen yang adalah orang yang mendapatkan amanah yang diberikan Allah SWT untuk mengelola sumber daya. Tugas sebagai pengembal amanah ini merupakan tugas kepada Allah SWT dalam bentuk kegiatan usaha/bisnis.

Seluruh kegiatan yang menjadi amanah mengelola sumber daya, ini akan dipertanggungjawabkan sesuai dengan syariat Islam. Oleh karena itu definisi bisnis dan seluruh kegiatan yang terlibat didalamnya memiliki maksud yang kurang lebih sama dengan maksud kegiatan bisnis pada umumnya. Tetapi bisnis dan manajemen Islam ini harus berlandaskan tauhdi. Maksud lainnya adalah tujuan bisnis memiliki dimensi horizontal, sekaligus berdimensi vertical yakni diorientasikan pada keesaan Allah SWT yang didalamnya diniatkan untuk mendapatkan keridhoan Allah SWT.

Tujuan berbisnis yang sesungguhnya adalah dipersembahkan dalam rangka beribadah kepada Allah dan termotivasi untuk memperoleh ridha, pahala, dan barokah dari Allah. Oleh karena itu pula, paradigma demikian tentu harus merupakan derivasi ibadah yang berdimensi vertical ke dalam ibadah yang berdimensi horizontal yang harus dijalankan sesuai dengan syariatNya dan sunnatullah.

9. Keberlangsungan Usaha Perspektif Islam dan Cara Mencapainya

Nilai-nilai yang dianut dalam prinsip syariah menjadi sebuah semangat dalam setiap tindakan dan aktivitas bisnis yang terjadi selama proses untuk mencapai keberlangsungan usaha tersebut. Faktor untuk keberkahan dan mencapai ridho Allah SWT adalah hal penting untuk mencapai keberlangsungan usaha berdasarkan prinsip syariah. Prinsip-prinsip tersebut digunakan sebagai landasan orientasi bisnis sehingga bisnis tetap berada pada koridor syariat Islam. Keberlangsungan usaha yang dimaksud di sini adalah keberlangsungan permodalan, keberlangsungan sumber daya manusia, keberlangsungan produksi, dan juga keberlangsungan pemasaran, yang menitikberatkan dan bersumber pada tiga kunci dalam definisi keberlangsungan usaha, yaitu memenuhi kebutuhan, mengembangkan sumber daya, dan melindungi sumber daya.²²

Ada beberapa aspek yang harus diperhatikan untuk perkembangan aktivitas usaha dalam kerangka Islam agar tercapai keberlangsungan usaha, yaitu:²³

²² Niken Handayani, "Modal Sosial Dan Keberlangsungan Usaha" (Universitas Sebelas Maret, 2007).

²³ Veithzal Rivai, *Islamic Business and Economic Ethics* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012),h.2

a. Produksi

Produksi merupakan proses mencari, mengalokasikan, juga mengolah sumber daya menjadi output untuk kemaslahatan manusia. Nilai-nilai Islam yang relevan dengan produksi dikembangkan dari tiga nilai utama dalam ekonomi Islam yaitu khilafah, adil, dan takaful. Secara lebih rinci, nilai-nilai ini misalnya berwawasan jangka panjang, menepati janji dan kontrak, menghindari hal-hal yang diharamkan baik dari bahan baku yang digunakan, proses produksi, dan lain-lain.

b. Pemasaran

Pemasaran dalam Islam merupakan disiplin strategis pada proses penciptaan, penawaran dan perubahan nilai yang seluruh prosesnya memenuhi akad dan prinsip muamalat bisnis dalam Islam.

c. Permodalan

Riba adalah sesuatu yang sangat diharamkan dalam Islam sebagaimana tercantum dalam QS. Al-Baqarah (2):275. Para pelaku usaha berjiwa spiritual entrepreneurship harus menjauhi segala praktek yang mengandung riba. Penggunaan modal yang halal sangat penting dan diutamakan. Salah satu cara yang disarankan oleh prinsip-prinsip Islam adalah dengan modal partisipasi, yaitu mendorong kerja sama dan solidaritas yang saling menguntungkan satu sama lain. Maka keberadaan lembaga keuangan syariah memberikan kemudahan untuk memperoleh modal dengan bentuk kerja sama yang telah disepakati.

d. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya perusahaan yang bersifat dinamis sehingga membutuhkan metode perlakuan yang khusus. Kecerdasan spiritual Islam memberikan wacana baru dalam mengelola SDM atau karyawan perusahaan, dengan mengutamakan nilai-nilai nurani sebagai panduan agar selalu mengikuti jalan yang lurus sesuai dengan prinsip syariat Islam.

Jika dipandang dari sudut pandang manajemen Islami ada empat kemampuan dasar yang harus dimiliki pelaku usaha kewirausahaan Islam, yaitu mampu memotivasi karyawan dengan baik, memberikan tugas kepada karyawan secara jelas sesuai dengan kemampuan masing-masing dibidangnya, mampu memberikan hadiah atau penghargaan sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, selain itu jika terjadi kesalahan maka pimpinan memberikan hukuman atau sanksi dan pimpinan mampu menjadi teladan yang baik seperti bersikap disiplin untuk dicontoh oleh

karyawannya.²⁴

Menurut Zahro, menyebutkan setidaknya ada empat syarat penting harus dimiliki oleh sumber daya manusia dalam sebuah usaha berbasis syariah yaitu:

1) Memiliki pengetahuan tentang syariah

Hal ini sangat penting mengingat usaha kita jalankan merupakan usaha yang berbasis prinsip-prinsip syariah ini harus diimplementasikan pada sikap dan berperilaku dalam bekerja. Perilaku ini akan tercermin pada bagaimana ia memahami adab dalam melayani pelanggan dan bersikap dengan sesama.

2) Cakap (ahli) dalam bidang pekerjaannya

Dimanapun, tidak hanya pada usaha yang anda geluti, suatu pekerjaan pastilah membutuhkan kecakapan untuk mengerjakannya. Misalnya, kalau hendak mencari karyawan untuk bagian keuangan kecakapan ini bisa dilihat misalnya dari latar belakang pendidikannya adalah akuntansi, atau dia telah berpengalaman bekerja pada bagian tersebut dengan riwayat yang baik. Hal tersebut sesuai dengan Hadist nabi yang diriwayatkan Imam Bukhari “Apabila urusan manajemen diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya,” (HR Bukhari).

3) Jujur dapat dipercaya

Menurut Afzalurrahman, “Kejujuran merupakan kualitas manusia yang membuat dirinya sadar sepenuhnya akan tugas dan tanggung jawabnya. Dan kesadaran atau (realisais aktif) terhadap tugas-tugas seseorang ini merupakan faktor penting untuk meningkatkan efisiensi seorang karyawan.

4) Sungguh dalam bekerja

Manusia diciptakan untuk mencapai puncak kesenangan namun itu harus dicapai dengan keuletan dan kerja keras. Menurut Afalurrahman, kehidupan yang mudah dan menyenangkan dijanjikan kepada manusia yang bekerja dan tidak membuang-buang waktu untuk bermalas-malasan. Karena sesungguhnya Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk bagi umatnya bekerja keras dan semata untuk beribadah kepadaNya. Melalui beberapa dimensi diatas yang dijalankan dalam tercapainya suatu keberlangsungan usaha dengan menitikberatkan dan bersumber pada tiga kata kunci yang tersirat dalam definisi keberlangsungan usaha yaitu memnuhi kebutuhan, mengembangkan sumber daya dan

²⁴ Hafidhuddin, Didin, and Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h.156.

melindungi sumber daya dan keseluruhannya senantiasa dalam bingkai syariah Islam. Dalam Islam keberlangsungan juga bermakna memberikan muslahah bagi orang lain dengan menjunjung dimensi rahmatan lil alamin yaitu rahmat bagi semesta alam. Pelaku bisnis juga dituntut selain mampu mamajukan usahanya sekaligus mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan serta lingkungan sekitarnya atau sering disebut sebagai pihak-pihak terkait. Semua aspek diatas melekat sejoan dengan aktivitas bisnis yang memegang nilai spritual Islam hingga pencapaian-pencapaian tersebut diharapkan dapat tercapai selaras dengan tujuan utamanya yaitu tercipta keberlangsungan usaha.

B. Manajemen

Manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang berarti mengatur, mengurus atau mengelola. Banyak definisi yang telah diberikan oleh para ahli terhadap istilah manajemen ini. Namun dari sekian banyak definisi tersebut ada satu yang kiranya dapat dijadikan pegangan dalam memahami manajemen tersebut, yaitu : suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakandan dan pengendalian/pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya.²⁵

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick kerana manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematik berusaha memahami mengapa dan bagaiman orang bekerja sama. Dikatakan sebagai kiat karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan tugas. Dipandang sebagai profesi kerana manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer, dan para profesional itu dituntut kode etik tertentu.²⁶

Menurut The Liang Gie manajemen adalah segenap proses penyelenggaraan dalam setiap usaha kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu.²⁷ Manajemen mencakup kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upayanya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut meliputi pengetahuan apa yang harus mereka lakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaiman mereka harus

²⁵ Abdullah Zawawi, "Manajemen Madrasah Yang Idial," *Ummul Qura*, IV.2 (2014).

²⁶ Sunhaji, *Manajemen Madrasah*, (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2006),h.8.

²⁷ Suharsimi Arikunto Arikunto and Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Aditya Media Yogyakarta, 2008), h.63.

melakukannya dan mengukur efektifitas dari usaha-usaha mereka. Selanjutnya perlu menetapkan dan memelihara pula suatu kondisi lingkungan yang memberikan respon ekonomis, psikologis, social, politis dan sumbangan- sumbangan teknis serta pengendaliannya.

Manajemen merupakan sebuah kegiatan, pelaksanaannya disebut managing dan orang yang melakukannya disebut manajer. Dalam proses manajemen terdapat fungsi-fungsi pokok yang ditampilkan oleh seorang manajer/pimpinan, yaitu : perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Oleh karena itu, manajemen diartikan sebagai proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.²⁸

Selanjutnya definisi manajemen berkembang lebih lengkap. Stoner mengartikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi usaha-usaha dari anggota organisasi dan dari sumber-sumber organisasi lainnya untuk mencapai organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen sebagai suatu proses, sebagai berikut yaitu sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, organisasi, pelaksanaan dan pengendalian yang dijalankan untuk menentukan dan mencapai tujuan dengan memanfaatkan manusia dan sumber daya lain. Sementara, Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu²⁹

Manajemen kemudian diartikan sebagai suatu rentetan langkah yang terpadu untuk mengembangkan suatu organisasi sebagai suatu system yang bersifat sosio- ekonomi-teknis; dimana system adalah suatu kesatuan dinamis yang terdiri dari bagian- bagian yang berhubungan secara organik; dinamis berarti bergerak, berkembang ke arah suatu tujuan; sosio (social) berarti yang bergerak di dalam dan yang menggerakkan sistem itu adalah manusia; ekonomi berarti kegiatan dalam sistem bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia; dan teknis berarti dalam kegiatan dipakai harta, alat-alat dan cara-cara tertentu. Dengan demikian manajemen merupakan kebutuhan yang niscaya untuk memudahkan pencapaian tujuan manusia dalam organisasi, serta mengelola berbagai sumber daya³⁰

²⁸ Abdullah Zawawi, “Manajemen Madrasah Yang Idial,” *Ummul Qura*, IV.2 (2014)

²⁹ Moch Chumaidi, “Mengoptimalkan Peran Manajemen Organisasi Dalam Pengelolaan Pendidikan Tinggi,” *SAINTEKBU: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 5.1 (2012), 55–63.

³⁰ *Ibid.*

1. Planning

Satu-satunya hal yang pasti di masa depan dari organisasi apapun termasuk lembaga pendidikan adalah perubahan, dan perencanaan penting untuk menjembatani masa kini dan masa depan yang meningkatkan kemungkinan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Perencanaan amat penting untuk implementasi strategi dan evaluasi strategi yang berhasil, terutama karena aktivitas pengorganisasian, pemotivasian, penunjukkan staff, dan pengendalian tergantung pada perencanaan yang baik³¹ Dalam dinamika masyarakat, organisasi beradaptasi kepada tuntutan perubahan melalui perencanaan. Johnson³² menyatakan bahwa: perencanaan adalah kendaraan untuk mencapai perubahan. Tanpa perencanaan sistem tersebut tak dapat berubah dan tidak dapat menyesuaikan diri dengan kekuatan- kekuatan lingkungan yang berbeda. Dalam sistem terbuka, perubahan dalam sistem terjadi apabila kekuatan lingkungan menghendaki atau menuntut bahwa suatu keseimbangan baru perlu diciptakan dalam organisasi tergantung pada rasionalitas pembuat keputusan. Bagi sistem sosial, satu-satunya wahana untuk perubahan inovasi dan kesanggupan menyesuaikan diri ialah pengambilan keputusan manusia dan proses perencanaan.

Dalam konteks lembaga pendidikan, untuk menyusun kegiatan lembaga pendidikan, diperlukan data yang banyak dan valid, pertimbangan dan pemikiran oleh sejumlah orang yang berkaitan dengan hal yang direncanakan. Oleh karena itu kegiatan perencanaan sebaiknya melibatkan setiap unsur lembaga pendidikan tersebut dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.

2. Organizing

Tujuan pengorganisasian adalah mencapai usaha terkoordinasi dengan menerapkan tugas dan hubungan wewenang. Pengorganisasian fungsi manajemen dapat dilihat terdiri dari tiga aktivitas berurutan: membagi-bagi tugas menjadi pekerjaan yang lebih sempit (spesialisasi pekerjaan), menggabungkan pekerjaan untuk membentuk departemen (departementalisasi), dan mendelegasikan wewenang³³. Dalam konteks pendidikan, pengorganisasian merupakan salah satu aktivitas manajerial yang juga menentukan

³¹ R. Fred David, *Manajemen Strategis Konsep*, (Jakarta: Salemba empat, 2011), h.5.

³² R.A Johnson, *The Theory and Management of System* (Tokyo: McGraw Hill Kogakusha., 1973), hal.14-19.

³³ R. Fred David, *Manajemen Strategis Konsep*, (Jakarta: Salemba empat, 2011), h.5.

berlangsungnya kegiatan kependidikan sebagaimana yang diharapkan. Lembaga pendidikan sebagai suatu organisasi memiliki berbagai unsur yang terpadu dalam suatu sistem yang harus terorganisir secara rapih dan tepat, baik tujuan, personil, manajemen, teknologi, siswa/member, kurikulum, uang, metode, fasilitas, dan faktor luar seperti masyarakat dan lingkungan sosial budaya.

Organisasi yang baik senantiasa mempunyai dan menggunakan tujuan, kewenangan, dan pengetahuan dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan. Dalam organisasi yang baik semua bagiannya bekerja dalam keselarasan seakan-akan menjadi sebagian dari keseluruhan yang tak terpisahkan. Semua itu baru dapat dicapai oleh organisasi pendidikan, manakala dilakukan upaya: 1) Menyusun struktur kelembagaan, 2) Mengembangkan prosedur yang berlaku, 3) Menentukan persyaratan bagi instruktur dan karyawan yang diterima, 4) Membagi sumber daya instruktur dan karyawan yang ada dalam pekerjaan.

3. Actuating

Dalam pembahasan fungsi pengarahan, aspek kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang sangat penting. Sehingga definisi fungsi pengarahan selalu dimulai dimulai dan dinilai cukup hanya dengan mendefinisikan kepemimpinan itu sendiri. kepemimpinan dapat diartikan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh kelompok. Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan, proses atau fungsi yang digunakan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin bertugas untuk memotivasi, mendorong dan memberi keyakinan kepada orang yang dipimpinnya dalam suatu entitas atau kelompok, baik itu individu sebagai entitas terkecil sebuah komunitas ataupun hingga skala negara, untuk mencapai tujuan sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki. Pemimpin juga harus dapat memfasilitasi anggotanya dalam mencapai tujuannya. Ketika pemimpin telah berhasil membawa organisasinya mencapai tujuannya, maka saat itu dapat dianalogikan bahwa ia telah berhasil menggerakkan organisasinya dalam arah yang sama tanpa paksaan. Dalam konteks lembaga pendidikan, kepemimpinan pada gilirannya bermuara pada pencapaian visi dan misi organisasi atau lembaga pendidikan yang dilihat dari mutu pembelajaran yang dicapai dengan sungguh-sungguh oleh semua personil lembaga pendidikan.

Menggerakkan orang-orang bukanlah suatu pekerjaan yang mudah, untuk itu diperlukan kemampuan atau seni menggerakkan orang lain yang disebut kepemimpinan (*leadership*). Berbagai kegiatan yang dapat dikelompokkan ke dalam fungsi penggerakan ini adalah: pengarahan (*directing*), koordinasi (*coordinating*), dorongan (*motivating*), memimpin (*leading*).

Pengarahan (*directing*) adalah setiap usaha yang dilaksanakan untuk memberikan petunjuk dan menjelaskan tentang apa, mengapa, dan bagaimana melaksanakan fungsi dan tugas, terutama yang ada hubungannya dengan kebijaksanaan yang diberikan dalam menghadapi berbagai kemungkinan masalah yang ada. Petunjuk dan penjelasan tersebut diperlukan agar para pelaksana mempunyai persepsi dan wawasan yang tepat, sehingga dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya tidak mengalami hambatan atau terjadi penyimpangan dari arah kebijaksanaan yang telah digariskan.

Koordinasi (*coordinating*) adalah upaya menyatukan atau menyeimbangkan gerak langkah pelaksanaan, fungsi dan tugas dari berbagai unit pelaksana, sehingga pelaksanaannya berjalan harmonis, lancar, tidak bertentangan yang satu dengan yang lain. Hubungan kerja sama yang harmonis diperoleh apabila keterkaitan kerja unit-unit kerja dan kesadaran akan kebersamaan yang dapat menumbuhkan sikap perilaku saling bahu membahu.

Sedangkan dorongan (*motivating*) atau motivasi kerja diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja. Kemampuan dan keterampilan kerja yang tinggi tidak dengan sendirinya menghasilkan produktivitas yang tinggi. Kemampuan tersebut perlu disertai dengan kemauan atau semangat kerja yang tinggi, sehingga keaktifitasan kerja para pelaksana berkembang. Mereka tidak hanya bekerja bila ada perintah saja tetapi mereka berusaha semaksimal mungkin memanfaatkan kemampuan dan keterampilannya.

Dan memimpin (*leading*) berarti menggerakkan orang lain (guru, karyawan dan siswa) agar dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan perkembangan atau situasi dan kondisi. Keefektifan gaya kepemimpinan tersebut terletak pada relevansi penggunaan (penerapan) gaya kepemimpinan terhadap situasi dan kondisinya.

4. Controlling

Pengawasan sebagai suatu upaya sistematis untuk menetapkan standar prestasi kerja dengan tujuan perencanaan untuk mendesain sistem umpan balik informasi; untuk membandingkan prestasi sesungguhnya dengan standar yang telah ditetapkan itu;

menentukan apakah ada penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut; dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumberdaya perusahaan telah digunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien guna tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam konteks pendidikan, Depdiknas³⁴ mengistilahkan pengawasan sebagai pengawasan program pengajaran dan pembelajaran atau supervisi yang harus diterapkan sebagai berikut:

- a. Pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan memfokuskan pada usaha mengatasi hambatan yang dihadapi para instruktur atau staf dan tidak semata-mata mencari kesalahan.
- b. Bantuan dan bimbingan diberikan secara tidak langsung. Para staf diberikan dorongan untuk memperbaiki dirinya sendiri, sedangkan pimpinan hanya membantu.
- c. Pengawasan dalam bentuk saran yang efektif
- d. Pengawasan yang dilakukan secara periodik

Istilah pengawasan dapat mengandung arti beragam, yaitu dapat berarti inspeksi, kontrol dan evaluasi dalam proses manajemen, pengawasan pada hakekatnya adalah suatu aktivitas dalam usaha mengendalikan, menilai dan mengembangkan kegiatan organisasi agar sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.³⁶ Pengawasan merupakan tindakan atau proses kegiatan untuk mengendalikan pelaksanaan. Kesalahan, kegagalan, dan penyimpangan yang terjadi di lapangan perlu diperbaiki dan dicegah jangan sampai terulang kembali kesalahan-kesalahan tersebut, dan juga menjaga agar pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang telah ditetapkan.

M. Manullang sebagaimana yang dikutip Soetopo mengartikan pengawasan sebagai proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu, dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Dan Soetopo juga mengutip pendapat Mondy yang mengartikan pengawasan adalah proses membandingkan untuk kerja aktual dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya dan melakukan perbaikan yang diperlukan.

³⁴ Depdiknas, "Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah" (Jakarta: Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama).

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Pengawasan merupakan proses aktifitas, (2) Pengawasan berusaha mengecek, menilai, dan mengoreksi, (3) Kriteria pengecekan adalah rencana, perintah dan prinsip, dan (4) Tujuan pengawasan adalah mengendalikan dan mengembangkan kegiatan organisasi.

Secara singkat dapat dikatakan bahwa tujuan pengawasan adalah preventif dan represif. Preventif mengacu pada pencegahan timbulnya penyimpangan pelaksanaan kerja organisasi dari perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Represif berarti bahwa usaha mencapai ketata azasan dan kedisiplinan menjalankan setiap aktivitas agar memiliki kepastian hukum dan menetapkan perbaikan jika terdapat penyimpangan.

Pelaksanaan pengawasan dalam manajemen harus didasarkan pada prinsip-prinsip yang melandasinya. Prinsip pengawasan yang dimaksud menurut Nuraini, antara lain:

- 1) Prinsip organisasi, artinya pengawasan harus dilaksanakan dalam kerangka struktur organisasi yang melingkupnya. Misalnya organisasi sekolah, pengawasan dilakukan terhadap jalannya organisasi intern sekolah dan hasil kontrol atau pengawasan itu dilaporkan kepada unit organisasi di atasnya.
- 2) Prinsip perbaikan, artinya pengawasan berusaha mengetahui kelemahan atau kekurangan, kemudian dicari jalan pemecahan agar manajemen dapat berjalan sesuai dengan standard dan organisasi dapat mencapai tujuan.
- 3) Prinsip komunikasi artinya pengawasan dilakukan untuk membina sistem kerjasama antara atasan dan bawahan, membina hubungan baik antara atasan dan bawahan dalam proses pelaksanaan pengelolaan organisasi.
- 4) Prinsip pencegahan, artinya pengawasan dilakukan untuk menghindari adanya kesalahan dalam mengelola komponen-komponen organisasi.
- 5) Prinsip pengendalian artinya pengawasan dilakukan agar semua proses manajemen berada pada rel yang telah digariskan sebelumnya. Dalam hal ini prinsip efisiensi dan efektifitas dalam manajemen menjadi ukuran.
- 6) Prinsip obyektifitas, artinya pengawasan dilakukan berdasarkan data nyata di lapangan, tanpa menggunakan penilaian dan tafsiran subyektif pengawas.
- 7) Prinsip kontinuitas artinya pengawasan dilakukan secara terus menerus, baik selama berlangsungnya proses pelaksanaan maupun setelah pelaksanaan kerja. Dengan demikian pengawasan dilakukan terhadap proses dan hasil.

C. Manajemen dalam Pendidikan

Di dalam pendidikan ada berbagai macam manajemen yang dibutuhkan lembaga pendidikan. Hal itu guna untuk memaksimalkan lembaga pendidikan yang akan bekerja secara professional, serta diharapkan dapat melahirkan dari proses pendidikan menjadi pribadi yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi pendidikan.

Beberapa manajemen dalam pendidikan:

1. Manajemen Kurikulum

Menurut Leurie Brady, manajemen kurikulum yang baik hendaknya memperhatikan beberapa hal yaitu (1) tim pembelajar (2) kelompok kurikulum (3) pembelajaran individual³⁵ Sementara menurut Suharsimi Arikunto, manajemen kurikulum adalah segenap proses usaha bersama untuk memperlancar pencapaian tujuan pengajaran dengan titik berat pada usaha, meningkatkan kualitas interaksi belajar mengajar

2. Manajemen sarana pendidikan

Manajemen sarana pendidikan sangat penting agar sarana pendidikan tersebut dapat difungsikan dengan baik. Sebagaimana diuraikan dalam paragraf-paragraf sebelumnya, diketahui bahwa manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Dalam konteks sarana pendidikan, maka manajemen sarana pendidikan dapat diterjemahkan sebagai proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran pendidikan. Dengan kata lain, manajemen sarana pendidikan adalah proses penyelenggaraan pendidikan dengan memanfaatkan sarana pendidikan secara efektif. Adapun tugas dari manajemen sarana dan prasarana pendidikan dalam sebuah institusi pendidikan adalah mengatur dan menjaga sarana maupun prasarana pendidikan, agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dan berarti pada jalannya proses pendidikan. Tujuannya, agar tercipta kondisi yang menyenangkan, baik terhadap tenaga pendidik (dosen) maupun mahasiswa, di samping tersedianya fasilitas belajar yang memadai, relevan dengan kebutuhan dan kepentingan proses pendidikan untuk mencapai tujuan sekolah atau institusi pendidikan tersebut

³⁵ Leurie Brady, *Curriculum Development*, Fourth edi (Prentice Hall, 1993), h.188

3. Manajemen Tata Laksana

Tatalaksana atau yang lebih dikenal dengan istilah administrasi tata usaha, menurut Suharsimi Arikunto, adalah segenap proses kegiatan pengelolaan surat menyurat, mulai dari menerima, menghimpun, mencatat, mengolah, menyimpan, merencanakan, menggandakan, hingga mengirim semua keterangan yang diperlukan organisasi untuk menopang proses pengambilan keputusan pimpinan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi.

Menurut Sutisna, manajemen ketatausahaan adalah kegiatan manajemen pendidikan yang terdiri dari pengelolaan pencatatan, pengumpulan, dan penyimpanan data dan dokumen yang dapat digunakan untuk membantu pimpinan dalam pengambilan keputusan, urusan surat menyurat serta laporan mengenai kegiatan sekolah atau institusi pendidikan. Tugas ketatausahaan juga meliputi pekerjaan administrasi dan surat menyurat seperti (1) membuat atau menyiapkan daftar hadir pegawai, mengetahui kerajinan atau kedisiplinan pegawai (edukatif maupun administrative) (2) menyiapkan buku piket (3) menyiapkan buku notulen rapat.³⁶

4. Manajemen Komunikasi/Hubungan Masyarakat

Manajemen hubungan masyarakat adalah kegiatan manajemen pendidikan yang mengelola hubungan masyarakat dengan institusi atau lembaga pendidikan. Masyarakat dalam hal ini bisa perseorangan atau orang tua siswa/mahasiswa atau organisasi lain yang dianggap mendukung pencapaian tujuan proses pendidikan secara keseluruhan.

Peran humas tidak hanya menyangkut komunikasi di internal sebuah institusi pendidikan saja, tetapi juga dapat menyangkut semua bentuk komunikasi tentang masalah pendidikan. Jika dilihat dari segi komunikasi, maka dalam humas setidaknya terjadi beberapa jenis komunikasi, yaitu: (1) Komunikasi formal, yaitu komunikasi yang dilakukan oleh para petugas yang ditunjuk oleh lembaga atau instansi untuk melakukan kegiatan humas. Kegiatan komunikasi formal ini dilakukan secara sistematis, terencana tujuannya, dan dinyatakan

³⁶ Sutisna, "Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan," <http://sutisna.com/karyatulis/artikel/kependidikan/pendidikan-umum/ruang-lingkup-manajemenpendidikan/> [9 Desember 2010 Diakses pada 9 April 2020].

dengan jelas, dan (2) Komunikasi informal, yaitu semua pemindahan gagasan atau ide yang dilakukan melalui jalur yang tidak direncanakan terlebih dahulu. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa hubungan

D. Efektivitas Manajemen dalam Lembaga Pendidikan Islam

Lembaga Pendidikan secara bahasa lembaga adalah suatu organisasi dan pendidikan adalah usaha manusia dewasa dalam mengembangkan potensi anak yang sedang berkembang untuk menjadi manusia yang berguna. Segala kegiatan yang diarahkan dalam rangka mengembangkan potensi anak menuju kesempurnaannya secara terencana, terarah, terpadu, dan berkesinambungan adalah menjadi hakikat pendidikan. Untuk mencapai sasaran dan fungsi di maksud maka sistim persekolahan atau lembaga pendidikan menjadi salah satu wahana strategis dalam membina sumber daya manusia berkualitas.

Pendidikan Islam merupakan sub sistem dari sistem pendidikan nasional. Karena itu sebagian sub sistem, maka masing- masing lembaga pendidikan islam yang ada berfungsi untuk mencapai tujuan lembaga yang ditetapkan. Keberadaan lembaga-lembaga pendidikan islam baik pesantren, madrasah atau sekolah-sekolah agama dan perguruan tinggi agama islam memiliki peranan yang besar bagi pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Peran yang dijalankan dalam rangka mencapi fungsi dan tujuan pendidikan nasional. Sebagaimana dinyatakan bahwa : “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab”

1. Sekolah

Sekolah merupakan salah satu lembaga penyelenggara pendidikan secara formal di Indonesia. Di dalamnya berlangsung proses pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri ,kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

2. Madrasah

Keberadaan madrasah sudah ada sejak agama Islam berkembang di Indonesia. Madrasah tumbuh dan berkembang dari bawah dalam arti (umat islam) sendiri yang didorong oleh rasa tanggung jawab untuk mengamalkan ajaran agama Islam kepada generasi muda. Oleh sebab itu, madrasah pada waktu itu lebih ditekankan pada pendalaman ilmu-ilmu Islam.

Pada saat ini kebijakan baru pemerintah menetapkan keberadaan madrasah telah dipandang sebagai sekolah umum yang bercirikan agama Islam dengan tanggung jawabnya mencakup: 1) Sebagai lembaga pencerdasan kehidupan masyarakat Indonesia, khususnya masyarakat muslim, 2) Sebagai lembaga pelestarian budaya keislaman, 3) Sebagai lembaga pelopor bagi peningkatan kualitas masyarakat Indonesia.

3. Pesantren

Pesantren merupakan lembaga pendidikan islam tertua diIndonesia. Pesantren difungsikan sebagai suatu lembaga yang dipergunakan untukpenyebaran agama, tempat mempelajari agama islam, mengusahakan pembinaan tenaga-tenaga bagi pengembangan agama. Kemampuan pondok pesantren bukan hanyadalam pembinaan pribadi muslim, melainkan dalam usaha mengadakan perubahansocial dan kemasyarakatan. Sebagai lembaga sosial pesantren menampung anak-anakdari segala lapisan masyarakat muslim, tanpa membeda-bedakan tingkat sosialekonomi orang tuanya.

Pendekatan Islam terhadap manajemen, mencakup peran khalifah (pemimpin/manajer) yang mempunyai amanah supaya mengelola alam ini untuk kebaikan manusia dan kemakmuran alam. Dalam haditsnya Rasulullah bersabda mengenai pentingnya keahlian dalam jabatan tertentu “ *Idza wusyidal amru ila ghairi fantadziri sya'ah* ” (HR. Bukhari) bila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya (seorang yang tidak profesional) maka tunggulah kehancuran. Jadi suatu pekerjaan diserahkan kepada seseorang harus sesuai dengan keahlian seorang tersebut.

Dan Prinsip manajemen Islami, dalam penerapan dan pengelolaan suatu organisasi untuk mencapai kebaikan dan kemajuan harus melalui tahapan secara berurutan dan tertib dari perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan kepemimpinan. Kemudian penulis menambahkan dalam suatu manajemen harus berdasar akhlaq yang luhur (akhlaqul

karimah), secara terbuka, tolong-menolong (ta'awun), berdasarkan perdamaian. Sehingga menghasilkan Manajemen Lembaga Pendidikan Islam yang sesuai dengan ajaran Islam.

E. Konsep Manajemen Islam

Islam sebagai suatu sistem hidup yang sempurna tentu saja memiliki konsep pemikiran tentang manajemen. Kesalahan kebanyakan dari kaum muslimin dalam memahami konsep manajemen dari sudut pandang Islam adalah karena masih mencampuradukan antara ilmu manajemen yang bersifat teknis (uslub) dengan manajemen sebagai aktivitas. Kerancuan ini akan mengakibatkan kaum muslimin susah membedakan mana yang boleh diambil dari perkembangan ilmu manajemen saat ini dan mana yang tidak.

Dalam konteks Islam manajemen memiliki unsur-unsur yang tidak jauh berbeda dengan konsep manajemen secara umum. Hal ini telah tertuang dalam Al-Qur'an dan Al-Hadits sebagai falsafah hidup umat Islam. Unsur-unsur tersebut diantaranya; Pertama (التخطيط) atau Planning; yaitu perencanaan/ gambaran dari sesuatu kegiatan yang akan datang dengan waktu, metode tertentu. Sebagaimana Nabi telah bersabda: yang artinya: *“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas, tuntas)”*. (HR. Thabrani).

Kinerja bersama dalam organisasi disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Menyatukan langkah yang berbeda-beda tersebut perlu ketelatenan mengorganisir sehingga bisa berkompetitif dalam berkarya. Disamping ayat di atas, Sayyidina Ali bin Abi Thalib membuat statemen yang terkenal yaitu, artinya : *“Kebenaran yang tidak terorganisasi dengan rapi, dapat dikalahkan oleh kebatilan yang diorganisasi dengan baik”*.

Apabila manusia ingin mendapat predikat iman maka secara totalitas harus melebur dengan peraturan Islam. Iman bila diumpamakan dengan manusia yang ideal dan Islam sebagai planning dan aturan-aturan yang mengikat bagi manusia, maka tercapainya tujuan yang mulia, memerlukan adanya kordinasi yang baik dan efektif sehingga akan mencapai kepada tujuan ideal. Cobaan dan kendala merupakan keniscayaan, namun dengan manusia tenggelam dalam lautan Islam (kedamaian, kerjasama dan hal-hal baik lainnya) akan terlepas dari kendala-kendala yang siap mengancam. Keempat, (الرقابة) atau Controlling, pengamatan dan penelitian terhadap jalannya planning.

Dalam pandangan Islam menjadi syarat mutlak bagi pimpinan untuk lebih baik dari anggotanya, sehingga kontrol yang ia lakukan akan efektif.

Menjaga keselamatan dan kesuksesan institusi merupakan tugas utama manajer, baik organisasi keluarga maupun organisasi secara universal. Bagaimana manajer bisa mengontrol orang lain sementara dirinya masih belum terkontrol. Dengan demikian seorang manajer orang terbaik dan harus mengontrol seluruh anggotanya dengan baik.

Dalam konteks islam manajemen disebut juga dengan (ادارة سياسة تدبير) yang berasal dari lafadz (دبر-ادار- ساس). Menurut S. Mahmud Al-Hawary manajemen (al-idarah) ialah : *“Manajmen adalah mengetahui kemana yang dituju, kesukaran apa yang harus dihindari, kekuatan-kekuatan apa yang dijalankan dan bagaimana mengemudikan kapal anda. Serta seluruh anggota dengan sebaik-baiknya tanpa ada pemborosan waktu dalam proses mengerjakannya.”*

Menurut Ketua Dewan Penasihat Majelis Ulama Indonesia, Prof KH Ali Yafie, dalam Islam manajemen dipandang sebagai perwujudan amal soleh yang harus bertitik tolak dari niat baik. Niat baik tersebut akan memunculkan motivasi aktivitas untuk mencapai hasil yang bagus demi kesejahteraan bersama.

Dari ta’rif di atas memberi gambaran bahwa manajemen merupakan kegiatan, proses dan prosedur tertentu untuk mencapai tujuan akhir secara maksimal dengan bekerja sama sesuai jobnya masing-masing. Maka kebersamaan dan tujuan akhirlah yang menjadi fokus utama.

Pada dasarnya ajaran islam yang tertuang dalam Al-Qur’an dan As Sunnah juga Ijma’ ulama banyak mengajarkan tentang kehidupan yang serba terarah dan teratur. Dalam pelaksanaan shalat yang menjadi icon paling sakral dalam Islam merupakan contoh konkrit adanya manajemen yang mengarah kepada keteraturan. Puasa, haji dan amaliyah lainnya merupakan pelaksanaan manajemen yang monomintal.

Teori dan konsep manajemen yang digunakan saat ini sebenarnya bukan hal yang baru dalam perspektif islam. Manajemen itu telah ada paling tidak ketika Allah menciptakan alam semesta beserta isinya. Unsur-unsur manajemen dalam pembuatan alam serta makhluk- makhluknya lainnya tidak terlepas dengan manajemen langit. Ketika Nabi Adam sebagai khalifah memimpin alam raya ini telah melaksanakan unsur-unsur manajemen tersebut.

Contoh kecil realisasi manajemen seperti digambarkan oleh makhluk ciptaan Allah berupa semut. Dalam menjalankan hidupnya semut termasuk diantara makhluk yang sangat solid dan berkomitmen menjalankan roda kehidupannya dengan menggunakan

manajemen, tentunya versi semut. Keteraturan dan komitmen semut dalam kinerjanya sangat solid dan penuh kepatuhan.

Caryle P. Haskins, Ph.D., kepala Institut Carnegie di Washington menyatakan, "Setelah 60 tahun mengamati dan mengkaji, saya masih takjub melihat betapa canggihnya perilaku sosial semut... Semut merupakan model indah untuk kita gunakan dalam mempelajari akar perilaku hewan." Semut tunduk pada sistem kasta secara ketat (kasta ratu dan jantan, prajurit, dan pekerja). Semut memiliki sub kelompok, sub kelompok ini disebut budak, pencuri, pengasuh, pembangunan, dan pengumpul. Setiap kelompok memiliki tugas sendiri. Sementara satu kelompok berfokus sepenuhnya melawan musuh atau berburu, kelompok lain membangun sarang, dan yang lain lagi memelihara sarang.

Apabila semut bisa melaksanakan manajemen yang hebat, tentunya manusia yang berakal mestinya akan lebih mudah untuk melaksanakan manajemen. Kalau sudah ada niat, dan niat itu benar-benar dioptimalkan tentunya tidak ada yang sukar untuk mencapai keinginan. Dengan demikian apabila manusia memiliki iman yang kuat dan menyandarkan segala perbuatannya hanya karena Allah SWT, Insya Allah segala usaha manusia akan tercapai dengan efektif dan efisien.

F. Madrasah

Kata "madrasah" dalam bahasa Arab adalah bentuk kata "keterangan tempat" (zharaf makan) dari akar kata "darasa". Secara harfiah "madrasah" diartikan sebagai "tempat belajar para pelajar", atau "tempat untuk memberikan pelajaran". Dari akar kata "darasa" juga bisa diturunkan kata "midras" yang mempunyai arti "buku yang dipelajari" atau "tempat belajar"; kata "al-midras" juga diartikan sebagai "rumah untuk mempelajari kitab Taurat.

Kata "madrasah" juga ditemukan dalam bahasa Hebrew atau Aramy, dari akar kata yang sama yaitu "darasa", yang berarti "membaca dan belajar" atau "tempat duduk untuk belajar". Dari kedua bahasa tersebut, kata "madrasah" mempunyai arti yang sama: "tempat belajar". Jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, kata "madrasah" memiliki arti "sekolah" kendati pada mulanya kata "sekolah" itu sendiri bukan berasal dari bahasa Indonesia, melainkan dari bahasa asing, yaitu *school* atau *scola*.

Secara teknis, dalam proses belajar-mengajarnya secara formal, madrasah tidak berbeda dengan sekolah, namun di Indonesia madrasah tidak lantas dipahami sebagai sekolah, melainkan diberi konotasi yang lebih spesifik lagi, yakni "sekolah agama", tempat

di mana anak-anak didik memperoleh pembelajaran hal-ihwal atau seluk-beluk agama dan keagamaan (dalam hal ini agama Islam). Dalam prakteknya memang ada madrasah yang di samping mengajarkan ilmu-ilmu keagamaan (al-'ulum al-diniyyah), juga mengajarkan ilmu-ilmu yang diajarkan di sekolah-sekolah umum. Selain itu ada madrasah yang hanya mengkhususkan diri pada pelajaran ilmu-ilmu agama, yang biasa disebut madrasah diniyyah. Kenyataan bahwa kata "madrasah" berasal dari bahasa Arab, dan tidak diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, menyebabkan masyarakat lebih memahami "madrasah" sebagai lembaga pendidikan Islam, yakni "tempat untuk belajar agama" atau "tempat untuk memberikan pelajaran agama dan keagamaan".

Istilah madrasah sebagai pendidikan Islam muncul dari penduduk Nisapur, tetapi tersiarnya melalui menteri Saljuqi yang bernama Nizam al-Mulk, yang mendirikan madrasah Nizammiyah. Selanjutnya Gibb dan Kremers menuturkan bahwa pendiri madrasah terbesar setelah Nizam al-Mulk adalah Salahuddin al-Ayyifihi.

1. Sejarah Madrasah

Indonesia merupakan sebuah negeri Muslim yang unik, letaknya sangat jauh dari pusat lahimya Islam (Makkah). Meskipun Islam baru masuk ke Indonesia pada abad ke-7, dunia internasional mengakui bahwa Indonesia merupakan salah satu negara yang mayoritas penduduknya Muslim. Hal ini merupakan salah satu indikator keberhasilan Pendidikan Agama Islam (PAI) di Indonesia.

Madrasah mulai didirikan dan berkembang pada abad ke-5 H atau abad ke-11 M. Pada masa itu, ajaran agama Islam telah berkembang secara luas dalam berbagai macam bidang ilmu pengetahuan, sekaligus beragam mazhab atau pemikirannya. Pembagian bidang ilmu pengetahuan tersebut bukan saja meliputi ilmu-ilmu yang berhubungan dengan al-Qur'an dan hadis, fikih, ilmu kalam, maupun ilmu tasawuf, tetapi juga bidang-bidang filsafat, astronomi, kedokteran, matematika dan berbagai bidang ilmu alam serta kemasyarakatan.³⁷

Aliran-aliran yang timbul akibat dari perkembangan tersebut saling berebutan pengaruh di kalangan umat Islam, dan berusaha mengembangkan aliran dan mazhabnya masing-masing. Maka, terbentuklah madrasah-madrasah dalam pengertian kelompok pikiran, mazhab atau aliran. Itulah sebabnya sebagian besar madrasah didirikan pada masa itu

³⁷ Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam Di Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), h.161.

dihubungkan dengan nama-nama mazhab yang masyhur pada masanya, misalnya madrasah Syafi'iyah, Hanafiyah, Malikiyah atau Hanbaliyah.³⁸

Berdasarkan keterangan di atas, penggunaan istilah madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam maupun sebagai aliran atau mazhab bukan bebarengan dengan awal mula Islam berkembang namun baru muncul setelah Islam mengalami perkembangan pesat yang telah menerima pengaruh dari luar sehingga terjadilah perkembangan berbagai macam bidang ilmu pengetahuan dengan berbagai macam aliran dan mazhabnya.

Pada awal perkembangan Islam, terdapat dua jenis lembaga pendidikan dan pengajaran, yaitu *kuttab* yang mengajarkan cara membaca- menulis al-Qur'an dan dasar-dasar pokok ajaran Islam kepada anak-anak yang merupakan pendidikan tingkat dasar. Sedangkan masjid dijadikan sebagai tingkat pendidikan lanjutan pada masa itu yang hanya diikuti oleh orang-orang dewasa. Dari masjid-masjid ini, lahirlah ulama-ulama besar yang ahli dalam berbagai ilmu pengetahuan Islam. Dan dari sini pulalah timbulnya beragam mazhab dalam berbagai ilmu pengetahuan, yang waktu itu dikenal dengan istilah madrasah. Oleh sebab itu, ketika para ulama mengembangkan ajaran Islam di tengah-tengah masyarakat, Islam maju dengan pesatnya, bahkan semakin meningkat dari satu periode ke periode berikutnya.

Untuk menampung kegiatan *halaqah* yang semakin banyak, sejalan dengan meningkatnya jumlah pelajaran dan bidang ilmu pengetahuan yang diajarkan maka dibangunlah ruangan-ruangan khusus untuk kegiatan *halaqah* atau pengajian tersebut di sekitar masjid. Di samping itu, dibangun pula asrama khusus untuk guru dan pelajar, sebagai tempat tinggal dan tempat kegiatan belajar mengajar setiap hari secara teratur, yang disebut dengan *zawiyah* atau madrasah.

Pada hakikatnya timbulnya madrasah-madrasah di dunia Islam merupakan usaha pengembangan dan penyempurnaan kegiatan proses belajar mengajar dalam upaya untuk menampung pertumbuhan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan jumlah pelajar yang semakin meningkat dan bertambah setiap tahun ajaran.³⁹

Sementara itu, madrasah boleh dikatakan sebagai fenomena baru dari lembaga pendidikan Islam yang ada di Indonesia, yang kehadirannya sekitar permulaan abad ke-20. Namun dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajarannya masih belum punya keseragaman antara daerah yang satu dengan daerah yang lain, terutama menyangkut kurikulum dan rencana pelajaran. Usaha ke arah penyatuan dan penyeragaman sistem

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Moh. Arif, "Manajemen Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Islam," *Episteme*, 8.2 (2013).

tersebut, baru dirintis sekitar tahun 1950 setelah Indonesia merdeka. Dan pada perkembangannya madrasah terbagi dalam jenjang-jenjang: Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (Mts) dan Madrasah Aliyah (MA)⁴⁰

Kelahiran madrasah ini tidak terlepas dari ketidakpuasan terhadap system pesantren yang semata-mata menitikberatkan agama, di lain pihak system pendidikan umum justru ketika itu tidak menghiraukan agama. Dengan demikian kehadiran madrasah dilatarbelakangi oleh keinginan untuk memberlakukan secara berimbang antara ilmu agama dengan ilmu pengetahuan umum dalam pendidikan dikalangan umat Islam. Atau dengan kata lain madrasah merupakan perpaduan system pendidikan pesantren dengan pendidikan colonial.⁴¹

Sebagai lembaga pendidikan Islam setidaknya-tidaknya munculnya madrasah mempunyai empat latar belakang, yaitu:

- a. Sebagai manifestasi dan realisasi pembaruan system pendidikan Islam
- b. Upaya penyempurnaan terhadap system pesantren ke arah suatu system pendidikan yang lebih memungkinkan lulusannya untuk memperoleh kesempatan yang sama dengan sekolah umum. Misalnya, masalah kesamaan kesempatan kerja dan memperoleh ijazah.
- c. Adanya sikap mental pada sementara golongan umat Islam, khususnya santri yang terpaku pada Barat sebagai system pendidikan mereka.
- d. Sebagai upaya menjembatani antara system pendidikan tradisional yang dilakukan oleh pesantren dan system pendidikan modern dari hasil akulturasi.

2. Eksistensi Madrasah

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam di Indonesia relatif lebih muda dibanding pesantren. Ia lahir pada abad 20 dengan munculnya Madrasah Manba'ul Ulum Kerajaan Surakarta tahun 1905 dan Sekolah Adabiyah yang didirikan oleh Syekh Abdullah Ahmad di Sumatera Barat tahun 1909. Madrasah berdiri atas inisiatif dan realisasi dari pembaruan sistem pendidikan Islam yang telah ada. Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam kini ditempatkan sebagai pendidikan sekolah dalam sistem pendidikan nasional. Munculnya SKB tiga menteri (Menteri Agama, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Menteri

⁴⁰ Syafarudin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2002), h.78.

⁴¹ Sunhaji, *Manajemen Madrasah*, (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2006), h.8

dalam Negeri) menandakan bahwa eksistensi madrasah sudah cukup kuat beriringan dengan sekolah umum.

Di samping itu, munculnya SKB tiga menteri tersebut juga dinilai sebagai langkah positif bagi peningkatan mutu madrasah baik dari status, nilai ijazah maupun kurikulumnya. Di dalam salah satu diktum pertimbangan SKB tersebut disebutkan perlunya diambil langkah- langkah untuk meningkatkan mutu pendidikan pada madrasah agar lulusan dari madrasah dapat melanjutkan atau pindah ke sekolah-sekolah umum dari sekolah dasar sampai perguruan tinggi.

G. Manajemen Madrasah

Dengan adanya pengertian manajemen dan madrasah seperti diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen madrasah adalah segenap proses penyelenggaraan dalam setiap usaha kerjasama sekelompok manusia melalui pemanfaatan sumber daya manusia ataupun non manusia untuk mencapai tujuan madrasah agar efektif dan efisien.

Selama ini madrasah dianggap sebagai lembaga pendidikan islam yang mutunya lebih rendah dari pada mutu lembaga pendidikan lainnya, terutama sekolah umum, walaupun beberapa madrasah justru lebih maju dari pada sekolah umum. Namun keberhasilan beberapa madrasah dalam jumlah yang terbatas itu belum mampu menghapus kesan negative yang sudah terlanjur melekat⁴²

Ditinjau dari segi penguasaan agama, mutu siswa madrasah lebih rendah, daripada mutu santri pesantren. Sementara itu, ditinjau dari hal penguasaan materi umum, mutu siswa madrasah lebih rendah dari pada sekolah umum. Jadi, penguasaan baik pelajaran agama maupun materi umum serba mentah (tidak matang). Itulah yang menyebabkan Mastuhu menilai, “madrasah menjadi semacam sekolah kepalang tanggung”.

Dari segi manajemen, madrasah lebih teratur dari pada pesantren tradisional (salafiyah), tetapi dari segi penguasaan pengetahuan agama, santri lebih mumpuni. Keadaan ini wajar terjadi karena santri tersebut hanya mempelajari pengetahuan agama, sementara beban siswa madrasah berganda. Demikian juga, menjadi wajar ketika dalam penguasaan pengetahuan umum, siswa sekolah umum lebih menguasai daripada siswa madrasah karena beban siswa sekolah umum tidak sebanyak siswa madrasah.

Berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas madrasah terus digulirkan, begitu juga

⁴² Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, 2007., h.80

usaha menuju ke kesatuan sistem pendidikan nasional dalam rangka pembinaan semakin ditingkatkan. Usaha tersebut bukan hanya merupakan tugas dan wewenang Departemen Agama, tetapi merupakan tugas bersama antara masyarakat dan pemerintah. Usaha tersebut mulai terrealisasi terutama dengan dikeluarkannya surat keputusan bersama (SKB) 3 menteri, antara Menteri Dalam Negeri, Menteri Agama, dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 1975, tentang peningkatan mutu pendidikan pada madrasah. Adapun point-point SKB 3 menteri tersebut adalah:

1. Ijazah madrasah dapat mempunyai nilai yang sama dengan nilai ijazah sekolah umum yang setingkat.
2. Lulusan madrasah dapat berpindah ke sekolah umum yang setingkat lebih tinggi.
3. Siswa madrasah dapat berpindah ke sekolah umum yang setingkat. Dengan adanya SKB 3 Menteri tersebut bukan berarti beban yang dipikul madrasah tambah ringan, tetapi justru sebaliknya, akan semakin berat. Hal ini dikarenakan di satu pihak ia dituntut untuk memperbaiki kualitas pendidikan umumnya sehingga setaraf dengan standar yang berlaku di sekolah umum. Di lain pihak ia harus menjaga agar mutu pendidikan agama tetap baik sebagai ciri khasnya. Dengan adanya SKB 3 Menteri tersebut pendidikan agama pada madrasah menjadi berkurang, karena madrasah-madrasah berlomba untuk menambah materi pendidikan umum untuk mensejajarkan dengan sekolah umum. Pada dasarnya, secara organisasional, madrasah merupakan organisasi yang mengelola diri (*self-organized*) untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan karakteristiknya. Dan pengelolaan diri ini dijalankan oleh para pemimpin madrasah melalui sebuah mekanisme manajemen operatif. Namun, karena madrasah di Indonesia merupakan sub sistem dalam makro sistem pendidikan nasional dan tanggung jawab pengelolaannya dibebankan pada Departemen Agama, maka pengelolaan diri madrasah secara individu tidak cukup memberikan dampak perubahan yang signifikan dan luas bagi peningkatan kualitas hidup masyarakat muslim Indonesia saat ini. Hal tersebut karena kondisi madrasah yang tergolong miskin dalam berbagai sumber, termasuk sumber daya manusianya dan inilah salah satu pobleem yang menyelimuti kehidupan madrasah.

Berbagai hal yang melatarbelakangi persoalan tentang kelemahan manajerial madrasah adalah sebagai berikut:⁸

- a. Ketidakjelasan Misi, Visi dan Tujuan Madrasah
Dalam bukunya *Total Quality Management in Education*, Edward Sallis mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi tanpa visi, maka perubahan tidak mungkin, tanpa misi maka perubahan bisa salah arah, tanpa insentif, perubahan lama terjadi, tanpa sumber daya perubahan tidak akan terwujud, dan tanpa fasilitas, maka perubahan hanya sedikit. Jika madrasah telah mencanangkan misi dan visi yang jelas, maka tujuan-tujuan akan mudah dicapai, dilaksanakan, dikontrol dan dievaluasi.
- b. Ketidakjelasan struktur dan Tata Kerja
Seringkali terjadi tumpang tindih di lapangan antara wewenang yayasan dengan pengelola madrasah. Salah satu konflik laten dalam pengelolaan madrasah adalah perbedaan kepentingan antara pihak pengelola madrasah dengan yayasan. Yayasan sebagai pemilik biasanya memiliki posisi tawar yang lebih, dan pada umumnya menggunakan kekuasaannya untuk mengatur segala hal. Sebaliknya, madrasah cenderung tidak atau kurang memiliki posisi tawar sehingga secara psikologis menjadikan pengelola madrasah tersubordinasikan.
- c. Kurangnya keterlibatan madrasah
Sebelum isu desentralisasi pendidikan digulirkan dan lebih khusus lagi dengan adanya pendidikan berbasis masyarakat, madrasah adalah salah satu model pendidikan berbasis masyarakat yang telah lama ditengah-tengah masyarakat. Akan tetapi, perkembangan selanjutnya madrasah yang didirikan masyarakat tersebut kemudian mengalami kemandegan inilah problem klasik yang sering muncul. Ketika madrasah sudah berdiri, maka keterlibatan aktif masyarakat untuk memikirkan nasib, kelangsungan hidup (apalagi pengembangan dan kemajuan) madrasah relatif kurang (kalau tidak bisa dikatakan tidak ada)
- d. Lemahnya Jaringan (*network*)
Banyak terjadi di masyarakat kita, bahwa dalam satu daerah tertentu terdapat beberapa madrasah yang berdampingan tetapi belum bisa bergandeng tangan secara maksimal, yang terjadi malah sebaliknya saling mematikan. Ini tentu saja salah satu faktor rendahnya/lemahnya madrasah.
- e. Lemahnya manajemen
Kelemahan di bidang ini boleh dibilang merupakan “wabah” yang menjangkiti sebagian besar madrasah. Pendanaan terbatas, kurangnya sarana dan prasarana, lemahnya SDM dan minimnya pengetahuan tentang organisasi dan tata kerja merupakan beberapa sebab yang saling berkaitan.

Beberapa ahli berpendapat untuk mengatasi kelemahan itu ada beberapa strategi⁴³ yaitu:

1) Islamisasi ilmu pengetahuan

Prof.dr. Muhammad Arkaum menganggap bahwa islamisasi IPTEK sebagai suatu kesalahan, sebab hal ini dapat menjebak kita bahwa islam hanya semata-mata sebagai idiologi (USA, 1991) terlepas dari adanya pro dan kontra mengenai masalah ini, bahwa islamisasi ilmu merupakan *conditio sine quonon*, bukan berarti seorang insinyur harus menguasai tafsir, fiqih, ilmu hadits, dsb, namun paling tidak ia berkepribadian sebagai seorang muslim sesuai nilai-nilai islam, bertawakal, demikian juga sebagai ustadz (ulama) sebagai alumni madrasah harus menguasai iptek tetapi paling tidak menginsafi bahwa IPTEK adalah penting bagi pengemangan ilmu pengetahuan itu sendiri dan juga diperintahkan oleh agama. Usaha islamisasi ini tidak hanya akan menghiangkan dikotomi sistem pendidikan kita, juga akan mengikis dikotomi lembaga pendidikan yang pada gilirannya akan menghilangkan sikap dikotomi terhadap lembaga-lembaga pendidikan seperti madrasah dengan sekolah umum sehingga kesan madrasah sebagai sekolah “kelas dua” harus dihilangkan.

2) Legalitas kelembagaan

Sebagai tindak lanjut islamisasi dari ilmu tadi, maka selanjutnya adalah harus ada legalitas kelembagaan dan pengakuan profesional terhadap lembaga pendidikan semacam madrasah. Sebanarnya legalitas kelembagaan ini sudah tertuang didalam UUSPN.i No 2 tahun 1989 namun baru tahap formalitas, kenyataan dilapangan belum diakui 100% masih terdapat dikotomi terhadap pengekuan profesionalisme antara alumni pendidikan umum dengan alumni madrasah dalam kiprah membangun bangsa yang mayoritas penduduknya muslim ini. Karena itu penataan secara substansial baik kurikulum dan kualitas pendidik menjadi sangat esensial.

3) Kurikulum pendidikan dan kualitas pendidik

Beberapa pergantian kurikulum dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, bagi madrasah terakhir adalah adanya kurikulum berciri khas agama Islam yang menerapkan 10% pendidikan agama dan 90% pendidikan umum. Kurikulum ini kiranya membawa angin segar bagi pengembangan pendidikan Islam. Adapun yang menjadi ciri khas dari kurikulum jenis ini adalah: (1) matapelajaran-matapelajaran keagamaan yang dijabarkan dari pendidikan Islam (Qur'an, Hadits,

⁴³ Sunhaji, *Manajemen Madrasah*, (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2006),h.8.

Akidah Akhlak, Ibadah, Syari'ah, Fiqh dan Sejarah Islam), (2) suasana keagamaan yang berupa suasana kehidupan madrasah yang agamis, adanya sarana ibadah, penggunaan metode dan pendekatan yang agamis dalam setiap matapelajaran dan kualifikasi guru yang harus beragama Islam dan berakhlak mulia, disamping memiliki kualifikasi sebagai tenaga pengajar sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam upaya meningkatkan kualitas output madrasah juga perlu didukung oleh pemanfaatan pendidik yang berkualitas. Dengan demikian persoalan keprofesionalan tenaga pendidik dalam madrasah sangat diperlukan guna pengembangan madrasah ke arah yang lebih baik.

H. Aspek Keunggulan Dan Kelemahan Manajemen Madrasah

Dikutip dari Sayuti⁴⁴, awal masa kemerdekaan Indonesia madrasah masih memiliki status swasta. Kondisi ini membuat madrasah memiliki kebebasan dalam mengatur kurikulum, metode dan sistem pendidikannya. Tetapi pengelola manajemen memiliki metode atau kemampuan yang berbeda sehingga berdampak pada kualitas madrasah yang berbeda-beda, terutama adanya perbedaan dalam manajemen.

Banyak langkah dan metode untuk meningkatkan mutu madrasah, diantaranya dengan merubah status negeri atau dikelola dan dibiayai oleh pemerintah khususnya Departemen Agama. Tetapi sebagian lagi tetap berstatus swasta sehingga masih ada kelemahan sumberdaya manusia, sarana, metode dan faktor input yang tidak bisa diatasi dengan baik.

Kondisi ini tentu menyebabkan masyarakat kurang berminat pada madrasah, kecuali madrasah yang dianggap sudah memiliki kualitas yang sama atau lebih unggul dari sekolah umum sederajat. Tetapi untuk masyarakat yang lebih cenderung untuk pendidikan agama Islam akan lebih memilih madrasah sehingga jumlah siswa cukup besar. Kondisi ini menjadi peluang untuk mengembangkan madrasah dengan menerapkan manajemen yang sesuai dengan standar mutu berkualitas dan maju berkelanjutan. Madrasah bisa dikembangkan menjadi institusi yang memiliki kemampuan untuk mendidik generasi berkualitas mencapai kemajuan dan kesejahteraan duniawi dan ukhrawi.

Kelemahan madrasah sendiri adalah sarana dan prasarana pendukung serta tenaga yang sangat terbatas serta anggaran yang sedikit tidak memadai untuk mendukung madrasah menjadi lembaga pendidikan berkualitas yang sesuai dengan keinginan masyarakat. Pemerintah dalam hal ini Departemen Agama juga memiliki anggaran terbatas untuk

⁴⁴ Sayuti, "Manajemen Pendidikan Madrasah," *JPIFIAI: Jurnal Tarbiyah*, VIII.VI (2003).

mendukung pengembangan madrasah yang berkualitas. Selain itu juga ada kelemahan adanya input pada madrasah yang merupakan “sisa” yang tidak bisa diterima atau ditampung pada sekolah umum. Berbeda dengan lembaga pendidikan umum yang memperoleh dukungan sarana prasarana dan anggaran yang relatif memadai, serta dukungan dari luar negeri untuk pengembangan sekolah. Dari sisi input juga diperoleh siswa yang memiliki keunggulan akademis dan intelektual tinggi.

I. Pembinaan dan Pengembangan Madrasah

Sejak munculnya madrasah dan menjadikannya sebagai lembaga pendidikan yang mandiri tanpa bimbingan dan bantuan pemerintah kolonial Belanda. Setelah Indonesia merdeka, madrasah dan pesantren mulai mendapatkan perhatian dan pembinaan dari pemerintah RI. UUD 1945 mengamanatkan, untuk mengusahakan terbentuknya suatu sistem pendidikan dan pengajaran yang bersifat nasional yang diatur undang-undang.⁴⁵

Untuk melaksanakan amanat tersebut, Badan Pekerja Komite Nasional Indonesia Pusat (BPKNIP) sebagai Badan Pekerja Majelis Permusyawaratan Rakyat pada masa itu, merumuskan pokok-pokok usaha pendidikan dan pengajaran yang terdiri dari 10 pasal. Pada pasal 5 (b) sebagaimana dikutip oleh Hasbullah, menetapkan bahwa madrasah dan pesantren yang pada hakikatnya adalah suatu alat dan sumber pendidikan dan pencerdasan rakyat jelata yang sudah berurat akar dalam masyarakat Indonesia hendaknya juga mendapat perhatian dan bantuan materil dari pemerintah⁴⁶

Dalam hal ini, wewenang pembinaan dan pemberian bantuan dan tuntunan tersebut diserahkan kepada Kemenag. Tujuan pembinaan dan bantuan adalah agar madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam berkembang secara terintegrasi dalam sistem pendidikan nasional, sebagaimana yang dikehendaki oleh UUD 1945.

Usaha integrasi tersebut ternyata tidak berjalan mudah. Sikap mandiri dan sikap non-kompromi dengan pemerintah pada masa sebelumnya, masih tetap berakar dalam masyarakat. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan madrasah tersebut dilaksanakan dengan penuh kebijaksanaan dan dilaksanakan secara bertahap.

⁴⁵ Sekretariat Negara RI, “UUD, Pedoman Penghayatan Dan Pengamalan Pancasila, Garis-Garis Besar Haluan Negara,” (T.t.p: T.p, 1998), h. 7.

⁴⁶ Hasbullah, *Sejarah Pendidikan...*, h.161

Selanjutnya dalam rangka meningkatkan madrasah sesuai dengan sasaran BPKNIP agar dapat bantuan materil dan bimbingan dari pemerintah maka Kemenag mengeluarkan peraturan Menteri Agama No. I tahun 1952. Menurut ketentuan ini, yang dinamakan madrasah ialah, “Tempat pendidikan yang telah diatur sebagai sekolah dan memuat pendidikan dan ilmu pengetahuan agama Islam menjadi pokok pengajarannya”⁴⁷

Dalam upaya pemerintah untuk menyediakan guru-guru agama untuk sekolah dan guru-guru umum serta lembaga pendidikan lainnya pada tahun 1951 Kementerian Agama mendirikan Sekolah Guru Agama Islam (SGAI) dan sekolah Guru dan Hakim Agama Islam (SGHAI) di beberapa tempat. Berdirinya kedua jenis sekolah guru tersebut banyak manfaatnya bagi perkembangan dan pembinaan madrasah karena kedua jenis sekolah guru ini, memberikan kesempatan bagi para alumni madrasah dengan persyaratan tertentu untuk memasukinya. Hal tersebut telah mendorong penyelenggaraan madrasah untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan pemerintah. Pada alumni kedua jenis sekolah guru agama tersebut, diperbantukan pada madrasah-madrasah guna mempercepat proses pembinaan dan perkembangannya, menuju kepada pengintegrasian ke dalam sistem pendidikan nasional.⁴⁸

Upaya pembinaan madrasah, menuju kesatuan sistem pendidikan nasional semakin ditingkatkan. Usaha tersebut tidak hanya tugas dan wewenang Departemen Agama saja, tetapi juga merupakan tugas dan wewenang pemerintah secara keseluruhan bersama masyarakat.

Pada tahun 1975, dikeluarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) 3 Menteri: Menteri dalam Negeri, Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, tentang peningkatan mutu pendidikan pada madrasah. Hal ini dilatar belakangi bahwa siswa-siswi madrasah sebagaimana halnya tiap-tiap warga negara Indonesia berhak memperoleh kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pengajaran yang sama sehingga lulusan madrasah, yang menghendaki melanjutkan atau pindah ke sekolah-sekolah umum dari tingkat sekolah dasar sampai perguruan tinggi. Dalam rangka merealisasikan SKB 3 menteri tersebut maka pada tahun 1976 Departemen Agama mengeluarkan kurikulum sebagai standar untuk dijadikan acuan oleh madrasah, baik untuk MI, MTs, maupun MA.

⁴⁷ *Ibid.*, hal. 176

⁴⁸ Zuhairini, *Sejarah Pendidikan Islam Di Indonesia*, Proyek Pem (Jakarta, 1986), h.78.

Maka, upaya untuk memperkokoh dan menyatukan orang-orang yang mengambil peran di madrasah seyogianya justru lebih diutamakan, daripada sekadar memenuhi peraturan formal. Hal ini menjadi penting mengingat bukan perkara mudah mencari orang yang memiliki kekuatan untuk mengembangkan madrasah secara komprehensif. Sehingga, jika madrasah sedang memiliki orang yang nyata-nyata menjadi penopang maka sudah sepatutnya diselamatkan dari kemungkinan adanya dampak negatif baik dari internal maupun eksternal

J. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengelolaan manajemen berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* telah dilakukan dan dibahas oleh beberapa peneliti terdahulu. Berikut ini beberapa penelitian-penelitian terdahulu seperti yang terlihat pada Tabel 2.2

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Kayed and Hassan <i>Journal of Development Entrepreneurship</i> , Vol.15, No.4, 2010: 379-413	<i>Islamic Entrepreneurship: A Case Study Of Saudi Arabia</i>	<p>Tujuan penelitian ini untuk menguji bagaimana hubungan nilai-nilai Islam pada aktivitas kewirausahaan, dan melihat apakah nilai-nilai tersebut mampu meningkatkan usaha Islami yang ada di Arab Saudi. Menggunakan metode kuesioner untuk mengetahui bagaimana sikap dan pendapat para pelaku bisnis di Riyadh Arab Saudi terhadap pola kewirausahaan secara konvensional dan secara Islami. Hasilnya ditemukan bahwa para pelaku bisnis di Arab Saudi berkomitmen untuk melakukan bisnis berbasis Islamic spiritual <i>entrepreneurship</i> karena hal ini membantu mereka untuk mendapatkan pendapatan yang halal dan berkontribusi pada kehidupan yang baik bagi masyarakat</p>

2	Trude Fonneland, <i>Temenos, Vol.48, No.2, 2012: 155-178</i>	<i>Spiritual Entrepreneurship in a Northern Landscape: Spirituality, Tourism and Politics</i>	Sebuah budaya berwirausaha sudah berkembang menjadi entrepreneurship berbasis spiritual. Model ini mengarahkan para pengusaha untuk menggunakan nilai-nilai seperti pengembangan diri, holism, dan pendalaman nilai dalam strategi marketing. Hasil survey diketahui bahwa nilai-nilai spiritualitas memberikan dampak perubahan yang baik dan mampu beradaptasi dengan budaya local masyarakat dan memberikan nilai pasar yang baik bagi perkembangan dunia pariwisata.
3	Vargas-Hernandez, Noruzi and Sariolghalam, <i>Asian Social Science, Vol.6, No.5, 2010: 120-127</i>	<i>An Exploration of the Affects of Islamic Culture on Entrepreneurial Behaviors in Muslim Countries</i>	Berwirausaha merupakan bagian dari kehidupan dan budaya umat Muslim yang sudah ada sejak zaman Nabi Muhammad Saw. Islam sudah mengajak seluruh muslim untuk menjadi seorang pengusaha, menjadi lebih inovatif, dan aktif sebagai seorang pengusaha tetapi lambat laun umat Islam kehilangan kepercayaan dirinya untuk menjadi seorang pengusaha. Padahal faktanya nilai-nilai Islam tidak bertentangan dengan praktek kewirausahaan

4	Nafis, Abdul Wadud, Jurnal Kajian Hukum dan Sosial, Vol. 8, No.1	<i>Spiritual Entrepreneur.</i>	Tujuan penelitian ini ingin melihat bagaimana nilai-nilai spiritulitas mampu membangun usaha yang baik bagi seorang pengusaha. Melalui studi pustaka dan metode survey diketahui bahwa berwirausaha yang menggabungkan nilai-nilai profesionalitas dengan spiritualitas akan mendatangkan keuntungan dan keberlangsungan usaha di masa depan. Hasil temuannya diketahui bahwa kesuksesan usaha faktor-faktor fisik dan spiritual sangat dibutuhkan Khususnya faktor-faktor spiritual
5	Shinde and Shinde, <i>Journal of Strategic Innovation and Sustainability</i> , Vol.7, No.1, 2011	<i>The Perennial Perspective on Entrepreneurship</i>	Penelitian ini mengkaji bagaimana kewirausahaan dijalankan dengan menggunakan pengujian pada kajian literature tentang spiritualitas. Menggunakan filosofi perennial penelitian ini menawarkan perspektif baru tentang kewirausahaan. Bahkan penelitian ini menawarkan konsep baru tentang spiritual entrepreneurship lebih memberikan kesempatan usaha lebih sukses.

6	Safara and Bhatia, <i>Delhi Psychiatry Journal, Vol. 16 No. 2, 2013: 412-423</i>	<i>Spiritual Intelligence</i>	Studi ini bertujuan untuk melihat bagaimana peran dan dampak yang diberikan oleh nilai-nilai spiritual terhadap kesehatan dan perkembangan sebuah negara. Hasil studi memperlihatkan bahwa nilai-nilai kecerdasan spiritual memberikan kesehatan pada mental para professional yang bertugas di berbagai bidang seperti kesehatan, sekolah, bahkan seluruh bidang kerja sebuah neegara. Bahkan dirasakan bukti nyata bahwa nilai-nilai kecerdasan spiritual memberikan kapasitas kepada mental para praktisi lebih sehat, berkembang dan lebih bijaksana dan membantu kerpibadian
7	Pandey, et al. <i>Global Business Review, 17 (3S)</i>	<i>Spiritual Climate and Its Impact on Learning in Teams in Business Organizations</i>	Nilai-nilai spiritualitas dalam pekerjaan tentang bagaimana mencapai tujuan tertinggi atau hasil tertinggi, keterkaitan dan kemapanan sebuah hasil. Spiritualitas dikaji berdasarkan teori, Alurnya, pembelajaran sosial, dan tingkat pembelajaran. Hasil studi ini memperlihatkan ada hubungan yang positif antara pembelajaran nilai-nilai spiritualitas secara praktek dan teori terhadap perkembangan organisasi, CRS dan pembelajaran pada tempat kerja.

8	Rasi'in KORDINAT Vol. XV No. 1 April 2016	<i>Menakar Standar Madrasah Bermutu</i>	Madrasah Bermutu adalah madrasah yang : a) Memiliki visi, misi, dan tujuan yang lebih terfokus pada stakeholders/pelanggan, baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal; b) Dikelola secara profesional atas dasar “nilai-nilai keunggulan yang di yakiniannya” c) Sekolah berfokus pada upaya untuk mencegah masalah yang muncul, dengan komitmen untuk bekerja secara benar dari awal, memiliki investasi sumber daya manusia, memiliki strategi untuk mencapai kualitas, baik di tingkat pimpinan, tenaga akademik, maupun tenaga administratif, memperlakukan keluhan sebagai umpan balik untuk mencapai kualitas dan memposisikan kesalahan sebagai instrumen untuk berbuat benar pada masa berikutnya. d) Memiliki kebijakan dalam perencanaan untuk mencapai kualitas, baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang, dan mendorong orang agar mampu menciptakan kualitas dan merangsang yang lainnya agar dapat bekerja secara
---	--	---	---

9	<p>Sayuti,</p> <p>PIFIAI Junisan Tarbiyah Volume VIII Tahun VI Januari 2003</p>	<p><i>Manajemen Pendidikan Madrasah</i></p>	<p>Berubahnya kondisi masyarakat Islam, membawa perubahan dalam pelaksanaan pendidikan Islam, baik dalam sistem maupun kurikulumnya. Program pembinaan madrasah pada umumnya, secara bertahap dilakukan dengan menunjuk madrasah model sebagai pembina, diharapkan mampu meningkatkan partisipasi madrasah</p>
10	<p>Zawawi,</p> <p>Jurnal Ummul Qura, Vol.IV No 2 Agustus 2014</p>	<p><i>Manajemen Madrasah yang Idial</i></p>	<p>Problematika madrasah antara lain; (1) Ketidakjelasan Misi, Visi dan Tujuan Madrasah, (2) Ketidakjelasan struktur dan Tata Kerja, (3) Kurangnya keterlibatan madrasah, (4) Lemahnya jaringan (Network), (5) Lemahnya manajemen. Untuk mengatasi problematika kelemahan madrasah di atas setidaknya ada tiga pendekatan yang bisa ditawarkan, antara lain; (1) Islamisasi ilmu pengetahuan, (2) Legalitas kelembagaan, (3) Kurikulum pendidikan dan kualitas pendidik</p>
11	<p>Kasor, Abdulloh</p> <p>International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol.7 No. 6 2017</p>	<p><i>Spiritual Entrepreneurship Education in Islamic Boarding School: A Case Study at Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan, East Java, Indonesia</i></p>	<p>dimensi agama, budaya, tradisi, dan pendekatan kelembagaan (diusir dari budaya, tradisi, dan agama) memengaruhi aktivitas wirausaha. ajaran agama Islam mendorong kegiatan ekonomi dan kewirausahaan,</p>

12	<p>Azid, Toseef and Asutay, Mehmet and Burki, Umar, Islamic Economic Studies, Vol. 15, No. 1, 2007. Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=31599</p> <p>35</p>	<p><i>Theory of the Firm, Management and Stakeholders: An Islamic Perspective</i></p>	<p>Makalah ini mengeksplorasi dampak dari perilaku perusahaan dan manajemennya terhadap para pemangku kepentingannya yang beroperasi dalam kerangka hukum Islam dan moralitas dan menggambar sketsa dari sebuah perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial yang diidealkan Islam dalam domain bisnis dan perdagangan. Studi ini menunjukkan bahwa endogenisasi dimensi etika bisnis akan meningkatkan tingkat efisiensi ekonomi, dan juga akan meningkatkan tingkat kesejahteraan sosial.</p>
13	<p>V Ratten V., Ramadani V., Dana LP., Gërguri-Rashiti S. Ramadani V., Dana LP., Gërguri-Rashiti S., Ratten V. (eds) Entrepreneurship and Management in an Islamic Context. Springer, Cham https://doi.org/10.1007/978-3-319-</p>	<p><i>Islamic Entrepreneurship and Management: Future Research Directions</i></p>	<p>Dalam bab ini kita membahas peran Islam dalam kewirausahaan dan manajemen dengan berfokus pada unsur-unsur spiritual, etis dan inovatif yang berlaku untuk praktik bisnis. Bab ini menunjukkan sifat kewirausahaan Islam sebagai agama dan menyediakan kerangka kerja untuk penelitian di masa depan tentang kewirausahaan agama.</p>

14	<p>Madarik, Muhammad</p> <p>CENDEKIA: Jurnal Studi Keislaman Volume 2, Nomor 1, Juni 2016 : ISSN 2443-2741</p>	<p><i>Manajemen Madrasah Dalam Perspektif Islam</i></p>	<p>Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang telah mengalami banyak dinamika dalam perjalanan sejarah, eksistensinya sangat dibutuhkan masyarakat muslim. Tetapi tatkala madrasah tidak dikelola secara profesional dengan manajemen yang sistematis, tentu akan menghadapi problematika berat di tengah persaingan yang kompetitif. Oleh karena itu, kelola lembaga pendidikan Islam itu yang berbasis manajemen merupakan yang sudah tidak di tawar lagi. Nyatanya, prinsip-prinsip pendidikan dalam Islam secara normatif sama sekali tidak bertabrakan konsep manajemen.</p>
15	<p>Wiwiek Rabiatul _Adawiyah , Bambang Agus _Pramuka</p> <p>Journal of Management Development Volume 36 Issue 7. ISSN: 0262-1711</p>	<p><i>Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace</i></p>	<p>Manajer sumber daya manusia berbasis Islam dapat menggunakan instrumen untuk mengukur spiritualitas tempat kerja karyawan mereka. Proses rekrutmen dan seleksi dalam organisasi-organisasi khusus ini melibatkan unsur spiritualitas sebagai prasyarat kerja di sebuah lembaga berbasis Islam.</p>

16	Prayogi Hadhi Wibowo <u>Jurnal Ilmiah</u> <u>Universitas Bakrie</u> Vol.3 No. 1, 2020	<i>Tingkat Penerapan Manajemen Spiritual Islam (Studi Kasus PT. Bonne Indo Teknik)</i>	<p>Dalam penelitian deskriptif-kualitatif dengan menggunakan tehnik wawancara, observasi, dan dokumentasi, diperoleh data mengenai manajemen spiritual Islam di PT. Bonne Indo Teknik, yaitu, jenis manajemen spiritual Islam yang diterapkan adalah sholat berjamaah, ceramah, dan kajian buku yang berfungsi untuk meningkatkan keuntungan, produktivitas karyawan, serta pencapaian kerja. Walaupun demikian masih ada beberapa kendala yang dihadapi PT. Bonne Indo Teknik dalam menerapkan manajemen spiritual Islam ini, yaitu keterbatasan fasilitas, penyesuaian jadwal penceramah, dan kondisi fisik imam. Kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan model manajemen spiritual Islam yang didapatkan melalui studi pustaka, sehingga menghasilkan kesimpulan bahwa tingkat penerapan manajemen spiritual Islam di PT. Bonne Indo Teknik tinggi berdasarkan model pengawasan, introspeksi, refleksi, dan non- retreat, namun rendah pada model meditasi</p>
----	---	--	---

17	Nirwani Jumala, Abu Bakar Jurnal Serambi Ilmu, Vol. 20, No. 1, 2019	<i>Internalisasi Nilai-Nilai Spiritual Islami Dalam Kegiatan Pendidikan</i>	Hasil internalisasi nilai spiritual Islami yang diharapkan dari sebuah lembaga pendidikan bukanlah dalam rentang proses atau <i>output</i> , melainkan sebagai <i>outcome</i> . Pembelajaran nilai pada hakikatnya tidak boleh memisahkan antara sikap spiritual dan sosial. Nilai sosial tetap bernilai spiritual manakala dilakukan karena patuh pada ajaran yang terkandung dalam <i>al- Qur'an</i> dan <i>sunnah</i> .
18	Ihsan Rahmat dan Lucky Juwana JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam) , Vol.3, No. 1 (Jnauari 2018)	<i>Working Islamic Management: Sebuah Best Practice Internalisasi Islam Dalam Organisasi Bisnis Kuliner</i>	Studi ini mendukung argumen bahwa nilai-nilai Islam fleksibel di seluruh level organisasi, termasuk organisasi bisnis berbasis kuliner. Menghadirkan Islam dalam organisasi ternyata berdampak pada peningkatan kinerja dan pendapatan organisasi bisnis. Hal tersebut kemungkinan disebabkan oleh doktrin agama yang menekankan bekerja sebagai ibadah. Sehingga menutup peluang karyawan untuk berbuat tidak disiplin, tidak jujur, memanipulasi keuangan organisasi, dan perbuatan buruk lainnya. ibadah dapat membawa keuntungan bagi perusahaan menjadi nilai yang harus di promosikan ke seluruh karyawan perusahaan

19	Syamsul Rizal, dkk Jurnal Iqtisaduna, Vol. 5 No. 1 (Juni 2019)	<i>Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pembentukan Budaya Organisasi dan Pengukuran Kinerja Perusahaan Kalla Group</i>	Departemen spiritual membangun budaya organisasi dengan cara memaksimalkan pemahaman agama dibandingkan bisnis. Ini merupakan penerjemahan dari paradigma bekerja untuk beribadah. Keyakinan bahwa ibadah dapat membawa keuntungan bagi perusahaan menjadi nilai yang harus di promosikan ke seluruh karyawan perusahaan
20	Ahmad Rafiki dan Kalsom Abdul Wahab, Asian Social Science, Vol. 10. No. 9 (2014)	<i>Islamic Values and Principles in the Organization: A Review of Literature</i>	Makalah ini mencoba untuk meninjau literatur tentang nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam dalam suatu organisasi, kemudian menyajikan pentingnya dimensi yang digambarkan. Dua teori utama etika dan praktik kerja Islam dibahas secara komprehensif berdasarkan ayat-ayat Al-Qur'an sebagai sumber utama dalam pemikiran Islam. Tinjauan ini mencakup perbandingan antara implementasi komponen-komponen tertentu dan pandangan agama-agama lain di beberapa negara. Ini mengungkapkan bahwa masing-masing dimensi jelas berfungsi dalam organisasi. Ini menunjukkan bahwa Islam menekankan pada kegiatan komersial yang menyangkal pendapat penulis tentang pengajarannya karena tidak mengatur aspek materi atau keberhasilan dalam kinerja bisnis.

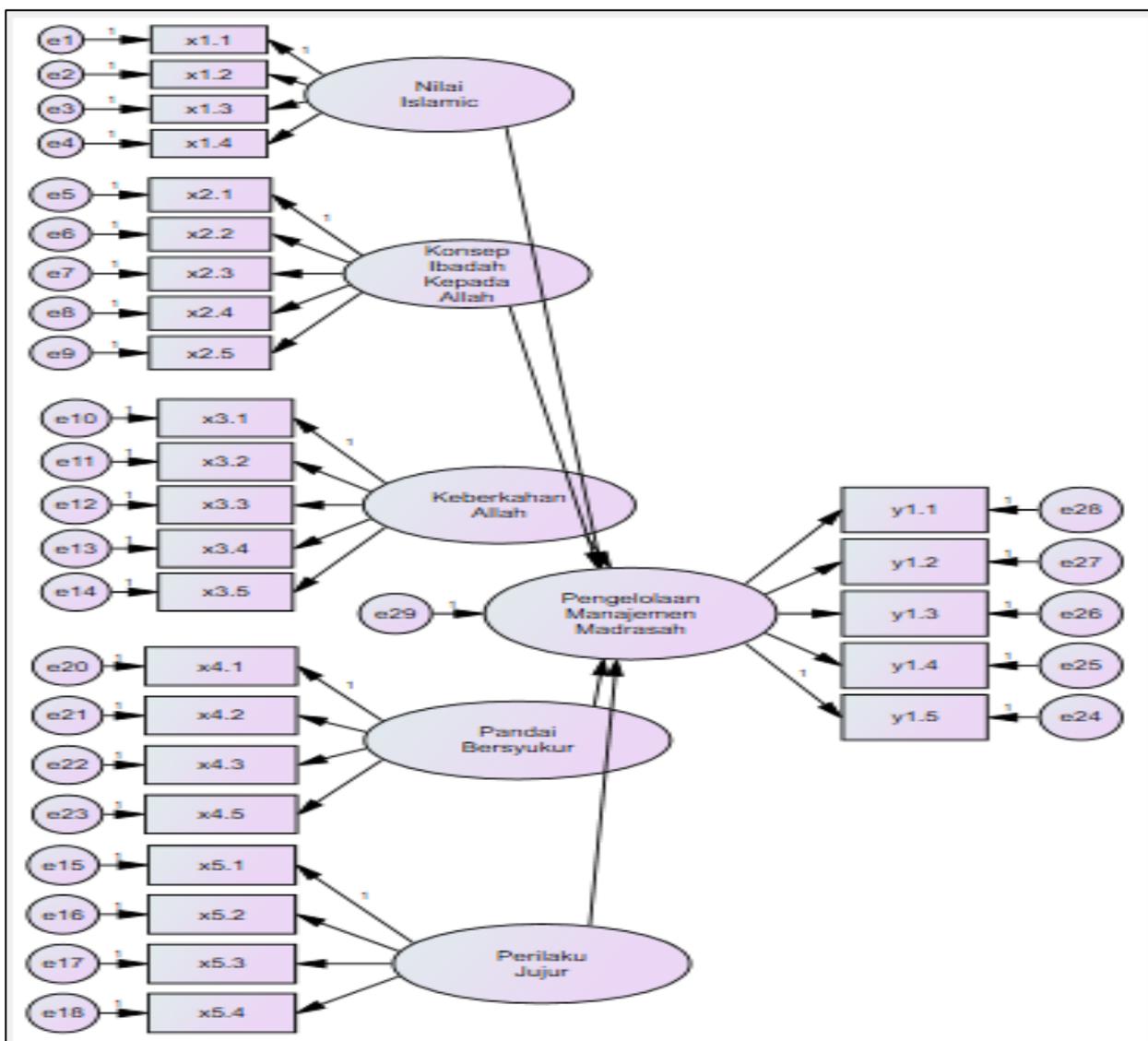
Penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang juga turut menganalisis tentang kewirusahaan dan nilai-nilai spiritual yang diajukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yaitu:

1. Penelitian terdahulu hanya mengkaji nilai-nilai Islamic yang dilakukan oleh Rasulullah SAW saja dalam melakukan pengelolaan usaha yang dianggap cocok dan sesuai dengan kebutuhan. Penelitian terdahulu juga ada yang hanya fokus pada pelaku usaha saja tidak pada konsep pengelolaan manajemen usaha, sehingga peneliti ingin mengkaji konsep *Islamic spiritual entrepreneurship* secara keseluruhan dan kemudian melihat bagaimana perannya terhadap pengelolaan manajemen madrasah di Kabupaten Langkah.
2. Penelitian ini menjadi berbeda dengan penelitian terdahulu karena peneliti ingin mengkaji lebih dalam seluruh faktor nilai-nilai Islamic Spiritual Entrepreneurship yang tidak hanya fokus pada nilai-nilai pribadi Rasulullah SAW dan seluruh proses manajemen langsung pada praktek pengelolaan madrasah di Kabupaten Langkat. Beberapa penelitian terdahulu tidak seluruhnya mengkaji unsur manajemen dalam mengelola usaha berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship*. Selain itu peneliti ingin mengetahui model yang menjadi paling efektif untuk menjadi strategi bagi madrasah dalam mengelola manajemen berbasis *Islamic spiritual entrepreneurship* sehingga akhirnya madrasah di Kabupaten Langkat menjadi lebih berbeda dan mampu unggul bersaing dibandingkan madrasah yang ada di kabupaten/kota lainnya.
3. Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan diketahui bahwa pengelolaan manajemen usaha berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* umumnya dilakukan pada bisnis non pendidikan bukan pada usaha atau perusahaan/organisasi pendidikan dan tidak banyak dilakukan pada manajemen pendidikan tinggi.
4. Perbedaan lainnya adalah metode penelitian atau analisis data yang digunakan merupakan penelitian kualitatif dengan mengkaji literatur maupun melakukan survey sedangkan penelitian ini melakukan teknik penelitian kualitatif kuantitatif. Teknik analisis kualitatif menggunakan kuesioner, dan teknik kuantitatif dilakukan untuk melihat korelasi setiap variabel independen terhadap variabel dependen, menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modelling*.

K. Kerangka Konseptual

Pengelolaan madrasah yang baik berkaitan dengan kepemimpinan yang baik, adanya manajemen madrasah yang efektif. Manajemen yang efektif dan kepemimpinan yang baik ini mengandung nilai-nilai spiritual, keyakinan, professional dan kemanusiaan. Banyak prestasi madrasah di Jawa Timur yang diketahui memiliki bentuk kepemimpinan dan praktik pengelolaan berbasis spiritual. Nilai-nilai spiritual yang terkandung didalamnya mengandung komitmen dakwah, komitmen keagamaan, rasa optimis, percaya diri dan juga adanya rasa ikhlas dan tawakkal, rendah hati (tawadlu) dan empat sifat Rasul yaitu jujur/shiddiq, amanah, tabligh, dan fathonah.

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian-penelitian terdahulu mengenai *Islamic Spiritual Entrepreneurship* maka dapat disusun kerangka konseptual berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

L. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini terdiri dari:

1. Nilai-nilai Islamic berpengaruh positif signifikan terhadap pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.
2. Konsep ibadah kepada Allah SWT berpengaruh positif signifikan terhadap pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.
3. Keberkahan dari Allah SWT berpengaruh positif signifikan terhadap pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.
4. Perilaku bersyukur berpengaruh positif signifikan terhadap pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.
5. Perilaku jujur berpengaruh positif signifikan terhadap pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.
6. Seluruh variabel independent mampu mendukung keberhasilan pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Pertama sekali dilakukan penelitian bersifat deskriptif kuantitatif yaitu akan dianalisis mengenai faktor-faktor yang berperan dalam pengelolaan manajemen berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* yang nantinya akan dijadikan model yang paling berdampak pada pengelolaan manajemen dan pengembangan madrasah di Kabupaten Langkat. Selain itu juga dilakukan *interview* dalam penelitian ini dengan maksud dan tujuan untuk mengetahui status, gejala, menentukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standard yang sudah dipilih dan atau ditentukan¹

Sifat penelitian ini adalah *explanatory research*, yaitu merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Penjelasan kedudukan variabel-variabel tersebut dilakukan melalui pengujian hipotesa²

B. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Merupakan data yang dikumpulkan dan diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti. Data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada para responden yaitu seluruh pihak yang terlibat dalam manajemen madrasah di Kabupaten Langkat seperti staf, pimpinan dan guru, maupun stakeholder dan pihak lain yang dianggap berkepentingan.

b. Data sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan dari buku teks, jurnal dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

¹ Arikunto and Suharsimin, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revi (Bandung: PT Rineka Cipta, 2010).

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2008),hal.326.

C. Skala Pengukuran Data

Skala merupakan prosedur pemberian angka atau simbol lain kepada sejumlah ciri dari suatu objek agar dapat menyatakan karakteristik angka pada ciri tersebut. Pada penelitian ini instrumen skala yang digunakan adalah skala Likert untuk mengetahui hubungan pernyataan sikap seseorang terhadap sesuatu dengan skala 5 tingkat.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh pelaksana manajemen sekolah Madrasah. Penelitian ini menggunakan populasi target langsung ditentukan yaitu pimpinan manajemen, guru (staf pengajar), pegawai administrasi pada 60 madrasah yang ada di Kabupaten Langkat. Madrasah di Langkat dipilih karena penulis merupakan salah satu pengurus lembaga madrasah di kabupaten Langkat, sehingga mendukung efisien waktu, jarak, dana dan tenaga. Belum pernah dilakukan sebelumnya penelitian terhadap konsep manajemen berbasis nilai-nilai Islamic dalam mengelola manajemen padahal seharusnya madrasah sebagai lembaga pendidikan Agama Islam harus seutuhnya menggambarkan nilai-nilai Islamic dalam seluruh proses kelembagaannya.

Berikut ini adalah data jumlah Madrasah di Kabupaten Langkat, yaitu:

Tabel 3. Data Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Langkat Tahun 2020

	Nama Kecamatan	RA		MI		MTs		MA		Jumlah		Total
		Swasta	Negeri	Swasta	Negeri	Swasta	Negeri	Swasta	Negeri	Swasta		
1	Babalan	13	1	7	0	9	0	4	1	33	34	
2	Batang Serangan	10	0	5	0	6	0	1	0	22	22	
3	Besitang	13	1	5	1	7	0	4	2	29	31	
4	Binjai	14	1	6	0	3	0	2	1	25	26	
5	Bohorok	7	1	7	1	5	0	2	2	21	23	
6	Brandan Barat	4	1	5	0	3	0	0	1	12	13	
7	Gebang	13	1	8	0	8	0	3	1	32	33	
8	Hinai	15	1	7	0	3	0	0	1	25	26	
9	Kuala	10	1	1	0	3	0	4	1	18	19	
10	Kutambaru	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
11	Padang Tualang	21	2	15	0	7	0	5	2	48	50	
12	Padang Tualang	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	
13	Pangkalan Susu	12	1	2	0	5	0	2	1	21	22	
14	Pematang Jaya	5	0	0	0	2	0	0	0	7	7	
15	Salapian	3	0	0	0	2	0	0	0	5	5	
16	Sawit Seberang	8	0	6	0	3	0	1	0	18	18	
17	Secanggih	31	1	12	0	10	0	4	1	57	58	
18	Sei Bingai	4	0	0	0	1	0	0	0	5	5	
19	Sei Bingei	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
20	Sei Lapan	12	0	4	0	7	0	1	0	24	24	
21	Selesai	15	0	4	0	6	0	6	0	31	31	
22	Sirapit	3	0	0	0	0	0	0	0	3	3	
23	Stabat	28	2	5	0	11	1	6	3	50	53	
24	Tanjung Pura	18	1	21	1	15	2	10	4	64	68	

25	Wampu	20	0	9	1	8	0	2	1	39	40
	Total						3	57			

Sumber: emispendis.kemenag.go.id/dashboard/dashboard_peta.php (2020)

Sampel yang digunakan untuk penelitian ini mengambil perwakilan 2 orang pimpinan madrasah, 2 orang staf administrasi (tenaga kependidikan) dan 1 orang guru sehingga totalnya adalah 5 orang perwakilan pada setiap madrasah sehingga total sampel adalah 5x60 madrasah menjadi 300 sampel. Jumlah sampel yang digunakan sesuai untuk kebutuhan standar jumlah sampel dengan teknik analisis SEM maka diambil sebanyak 300 responden.³

E. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling technique* yaitu metode penentuan sampel berdasarkan kriteria yaitu memilih langsung individu yang terlibat dalam manajemen lembaga madrasah seperti pimpinan, staf administrasi (tenaga kependidikan) dan tenaga pengajar (guru).

F. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Langkat dengan objek penelitian adalah seluruh sekolah madrasah yang ada di Kabupaten Langkat. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari bulan April 2019 sampai dengan Maret 2020.

G. Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan delapan variable bebas atau eksogen dan satu variable terikat atau variable endogen, yaitu:

a) Variabel Bebas (Eksogen)

1) Nilai – nilai Islamic

Merupakan nilai-nilai yang berasal dari perilaku Rasulullah SAW yang harus diteladani oleh manusia dalam kehidupan sehari-hari.

- a. Siddiq
- b. Amanah
- c. Tabligh

³ Augusty Ferdinand, *Structural Equation Modeling*, 3rd edn (Semarang: Indoprint, 2006).

- d. Fathonah
- 2) Konsep ibadah kepada Allah SWT
Merupakan perilaku para pengelola manajemen madrasah untuk menjadikan semua pekerjaan dalam mengelola manajemen madrasah adalah bagian dari ibadah kepada Allah SWT
- a. Menjalankan usaha karena sebagai bentuk ketaatan kepada Allah SWT
 - b. Menjalankan usaha berdasarkan prinsip-prinsip Allah SWT
 - c. Menjadikan spirit nilai-nilai agama Islam sebagai dasar menjalankan roda bisnis
 - d. Berperan sebagai pengusaha yang menjalankan peran khalifah di bumi Allah secara benar
 - e. Memahami kepemilikan manusia hanyalah titipan dari Allah SWT
- 3) Keberkahan Allah
Merupakan rasa tenang dengan limpahan kebaikan dari Allah SWT yang dirasakan sehingga berdampak pada aktivitas kehidupan yang baik dan bermanfaat
- a. Ketenangan bathin
 - b. Kemudahan urusan
 - c. Perasaan Allah meridhoi
 - d. Efektifitas harta
 - e. Terhindar dari hal-hal yang membahayakan
- 4) Perilaku bersyukur
Merupakan rasa terima kasih kepada Allah SWT atas seluruh nikmat yang diberikan kepada diri kita, dengan melibatkan hati, pikiran dan tindakan kita.
- a. Memandang orang lain, Tuhan dan kehidupan secara positif
 - b. Merasa puas dan bahagia dengan kehidupannya
 - c. Menjalani aktivitas sebaik mungkin sebagai bentuk rasa terima kasih kepada Tuhan
 - d. Membantu orang lain sebagai wujud terima kasih
 - e. Tidak pernah mengeluh dengan seluruh tugas dan tanggung jawab
- 5) Perilaku jujur
Merupakan perilaku seseorang yang berupaya untuk selalu dapat dipercaya baik perkataan dan perbuatannya dalam kehidupan sehari-hari.

- a. Berbicara yang jujur
- b. Berbuat dengan jujur
- c. Berani mengakui kesalahan
- d. Tidak mengambil hak orang lain
- e. Sesuai antara perkataan dengan perbuatan

b) Variabel Terikat (Endogen)

1) Manajemen Madrasah

Merupakan metode yang digunakan untuk mengelola atau menjalankan madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang efektif berdasarkan model *Islamic Spiritual Entrepreneurship*

- a. Proses produksi berdasarkan prinsip *Islamic spiritual entrepreneurship*
- b. Proses permodalan berdasarkan prinsip *Islamic spiritual entrepreneurship*
- c. Proses pemasaran berdasarkan prinsip *Islamic spiritual entrepreneurship*
- d. Proses manajemen sumber daya manusia berdasarkan prinsip *Islamic spiritual entrepreneurship*
- e. Lingkungan yang menerapkan prinsip *Islamic spiritual entrepreneurship*

Seluruh indikator yang disajikan pada setiap variabel merupakan modifikasi dari penelitian terdahulu yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian ini.

H. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan beberapa metode untuk memperoleh data dan informasi yang terkait dan relevan dengan permasalahan yang akan diteliti.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Wawancara (*interview*)

Teknik wawancara dilakukan kepada seluruh staf dan pegawai administrasi dan akademik serta guru madrasah saat kuesioner diisi oleh responden untuk mengetahui informasi tentang sistem dan metode pengelolaan manajemen madrasah

b. Studi dokumen

Peneliti mengumpulkan data dan informasi tentang sistem dan metode pengelolaan manajemen madrasah melalui dokumen – dokumen yang berkaitan dengan pengelolaan manajemen madrasah di Kabupaten Langkat.

c. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*)

Melalui daftar pertanyaan, peneliti membuat beberapa pertanyaan kepada responden dalam hal ini para staf, pegawai administrasi dan akademik serta guru yang menjadi sampel penelitian untuk kemudian dijawab oleh para responden tersebut. Pengukuran dari variabel-variabel penelitian ini sendiri menggunakan skala ordinal, dimana jawaban untuk pertanyaan positif dan negatif dibuat dalam lima skala penilaian skala Likert,⁴ yaitu:

- a. Sangat setuju (ST), diberi bobot 5
- b. Setuju (S), diberi bobot 4
- c. Kurang setuju (KS), diberi bobot 3
- d. Tidak setuju (TS), diberi bobot 2
- e. Sangat tidak setuju (STS), diberi bobot 1

Melalui skala Likert, akan lebih mudah dalam memberikan pertanyaan yang bisa dipahami oleh responden dan mudah dalam pemberian skor dari yang tertinggi hingga terendah. Selain itu juga skala Likert ini juga akan mempunyai reliabilitas yang tinggi dalam memberikan urutan berdasarkan intensitas sikap tertentu yang ditetapkan.

Berikut adalah Tabel Instrumen Penelitian, yaitu:

Tabel 4. Instrumen Penelitian

NO.	VARIABEL	JUMLAH ITEM ANGKET
1	Nilai-nilai Islamic	4 butir item
2	Konsep Ibadah kepada Allah SWT	5 butir item
3	Keberkahan Allah SWT	5 butir item
4	Perilaku bersyukur	5 butir item
5	Perilaku jujur	5 butir item
6	Manajemen berbasis <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i>	5 butir item

Sumber: Studi Literatur (2020)

I. Teknik Analisis Data

1. Uji Awal Instrumen Kuesioner

a) Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk setiap variabel penelitian yang digunakan. Angka korelasi yang diperoleh secara statistik nantinya akan dibandingkan dengan angka

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta), Hal. 316

kritik tabel korelasi nilai r . Ketentuannya bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian berikutnya. Namun sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian berikutnya. Nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari pada 0,30 ($r > 0.30$), maka butir-butir pertanyaan dari instrument dianggap sudah valid.⁵

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Untuk melihat tingkat reliabilitas data, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, jika Cronbach Alpha (α) > 0,6 maka reliabilitas pertanyaan bisa diterima. Alat ukur atau instrumen pengumpul data harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sehingga data yang diperoleh dari pengukuran jika diolah tidak memberikan hasil yang menyesatkan.

Analisis validitas dan reliabilitas akan dilakukan dengan bantuan paket program SPSS .

2. Analisis Data

a) Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek apa adanya. Tujuannya adalah untuk menggambarkan secara sistematis fakta, objek atau subjek apa adanya dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, penyebaran data, dan perhitungan persentase.⁶

b) Uji Model Kausalitas

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis yang akan digunakan adalah SEM (*Struktural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program AMOS.

⁵ Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2011), hal.185-194.

⁶ Sangadji, Etta Mamang, and Sopiah, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis Dalam Penelitian* (Yogyakarta: ANDI, 2010).

Beberapa alasan penggunaan program SEM sebagai alat analisis adalah bahwa SEM sesuai digunakan untuk mengkonfirmasi unidimensionalisasi dari berbagai indikator untuk sebuah konstruk, menguji kesesuaian atau ketetapan sebuah model berdasarkan data empiris yang diteliti, menguji kesesuaian model sekaligus hubungan kausalitas antar faktor yang dibangun atau diamati dalam model penelitian.⁷

Penelitian ini menggunakan dua macam teknik analisis yaitu:

(1) Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*)

Analisis faktor konfirmasi pada SEM digunakan untuk mengkonfirmasi faktor-faktor yang paling dominan dalam satu kelompok variabel. Pada penelitian ini analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji seluruh indikator yang mewakili variabel bebas (eksogen) dan variabel terikat (endogen) dalam penelitian ini.

(2) *Regression Weight*

Regression weight pada SEM digunakan untuk meneliti seberapa besar pengaruh hubungan variabel-variabel yang secara teoritis ada.

Langkah dalam membuat pemodelan SEM diperlukan langkah-langkah sebagai berikut ini:

(a) Pengembangan Model Berdasarkan Teori

Hal yang harus dilakukan adalah melakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi teoretis atas model yang dikembangkan.

(b) Pengembangan Diagram Alur (*Path Diagram*).

Model teoretis yang telah dibangun akan digambarkan pada sebuah *path diagram* untuk diestimasi.

(c) Konversi Diagram Alur (*Path Diagram*) ke dalam Persamaan

Langkah berikutnya yang dilakukan setelah teori atau model teoretis dikembangkan atau digambarkan dalam sebuah diagram alur, peneliti melakukan konversi spesifikasi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan yang terdiri dari:

⁷ Usman and Dachlan, *Panduan Lengkap Structural Equation Modeling* (Semarang: Lentera Ilmu, 2014).

1. Persamaan Spesifikasi Model Pengukuran (*Measurement Model*), yaitu di mana harus ditentukan variabel yang mengukur konstruk dan menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk atau variabel.
2. Persamaan Struktural (*Structural Equation*), yang merupakan persamaan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk.
3. Memilih Matriks Kovarian, karena lebih sesuai untuk memvalidasi hubungan kausal. Selain itu juga memilih metode estimasi model, yang nantinya akan dilakukan dengan metode *Maximum Likelihood Estimation Methode* (ML).

(d) Menilai Problem Identifikasi

Pada prinsipnya adalah ketidaktahuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Munculnya masalah identifikasi dapat dilihat dari gejala berikut ini:

1. Standar eror untuk satu sampai beberapa koefisien sangat besar.
2. Program tidak mampu menghasilkan matriks informasi yang seharusnya disajikan.
3. Munculnya angka-angka aneh, seperti *varians error* yang bernilai negatif.
4. Munculnya angka korelasi yang sangat tinggi antara koefisien estimasi yang diperoleh.

(e) Evaluasi Kriteria *Goodness Of Fit*

Goodness of Fit merupakan indikasi dari perbandingan antara model yang dispesifikasi dengan matriks kovarian antar indikator atau *observed variabel*. Jika *goodness of fit* yang dihasilkan suatu model itu baik, maka model tersebut dapat diterima dan sebaliknya jika *goodness of fit* yang dihasilkan suatu model itu buruk, maka model tersebut harus ditolak atau dilakukan modifikasi model.

1. Uji Kesesuaian dan Uji Statistik

Ada beberapa indeks kesesuaian dan *cut off value* yang digunakan dalam menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak adalah sebagai berikut ini:

- a. Derajat Kebebasan (*Degree of Freedom*) Harus Positif.
- b. *Chi-square* Statistik (χ^2)

Model yang diuji dipandang baik atau memuaskan apabila *Chi-square* nya rendah. Semakin kecil nilai χ^2 , maka semakin baik model itu dan

diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut off value* sebesar $p > 0,05$ atau $p > 0,01$.

Proses Pengujian Hipotesis :

1) Dasar pengambilan keputusan.

Caranya adalah melihat angka probabilitas (p) pada output AMOS

a) Jika $p > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

b) Jika $p < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

Pada kondisi tertentu, χ^2 hitung bisa lebih besar dari χ^2 tabel, sehingga H_0 diterima, yang berarti model menjadi tidak fit lagi karena matriks kovarians sampel menjadi sangat berbeda dengan matriks estimasinya. Oleh karena itu pengujian dengan *Chi-squares* saja jarang dilakukan, sehingga diperlukan beberapa alat uji lainnya jika menggunakan sampel yang berukuran besar dan jumlah indikator yang banyak.

c. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*)

Merupakan suatu indeks yang digunakan untuk mengkompensasikan *chi-square* dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA yang kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks agar model tersebut dapat diterima berdasarkan *degree of freedom*. Namun ada standar kriteria penilaian lain yang bisa diambil yaitu nilai RMSEA yang $\leq 0,05$ mengindikasikan fit model yang sangat baik, nilai RMSEA $\leq 0,06 - 0,08$ mengindikasikan *goodness of fit* model cukup baik dan nilai RMSEA di atas 1,00 mengindikasikan model perlu untuk diperbaiki.

d. GFI (*Goodness of Fit Index*)

GFI merupakan ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1 (*perfect fit*). Nilai GFI dikatakan baik adalah $\geq 0,90$. Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan *better fit*. Selain itu ada juga yang merekomendasikan nilai $> 0,95$. Namun sayangnya nilai GFI cenderung bias, akan *overestimate* jika sampel yang digunakan besar dan akan *underestimate* jika sampel yang digunakan kecil. Akibat alasan tersebutlah maka GFI tidak direkomendasikan untuk pelaporan fit model dalam SEM.

e. AGFI (*Adjusted Goodness Fit Index*)

Merupakan pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan *ratio degree of freedom* untuk proposed model dengan *degree of freedom*

untuk *null* model. Selain itu juga merupakan kriteria yang memperhitungkan proporsi tertimbang dari varian dalam sebuah matriks kovarian sampel. Tingkat yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90 ($\geq 0,90$). Jika nilai AGFI $> 1,0$ mengindikasikan bahwa model *just-identified* dan jika nilainya < 0 mengindikasikan bahwa model mempunyai fit yang buruk. Nilai AGFI juga sama dengan GFI yang sangat bergantung pada besarnya jumlah sampel yang digunakan.

f. CMIN/DF

The Minimum Sampel Discrepancy Function (CMIN) dibagi dengan *Degree of Freedom*, tidak lain adalah merupakan *Chi-square* statistik (χ^2) dibagi dengan DF-nya sehingga disebut dengan χ^2 relatif, dengan nilai standar pengukuran jika nilai CMIN/DF ≤ 3 dan ≥ 2 maka model dapat diterima. Jika nilai CMIN/DF adalah ≤ 2 , maka model dapat diterima, dan jika < 1 maka model disimpulkan sangat fit.

g. TLI (*Tucker Lewis Index*)

Merupakan *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan diterimanya sebuah model adalah $> 0,90$ atau $> 0,95$ dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*.

h. CFI (*Comparative Fit Index*)

Merupakan indeks kesesuaian *incremental* yang juga membandingkan model yang diuji dengan *null* model. Indeks yang mengindikasikan bahwa model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik apabila nilainya CFI $> 0,90$ atau $> 0,95$.

Tabel 5. Goodness of Fit Indices

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut off Value</i>
χ^2 Chi-square	Diharapkan kecil
Significance Probability	$\geq 0,05$
RMSEA	$\leq 0,08$
GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
CMIN/DF	$\leq 3,00$
TLI	$\geq 0,95$
CFI	$\geq 0,95$

(f) Interpretasi dan Modifikasi Model

Langkah terakhir adalah menginterpretasikan model dan memodifikasi model. Peneliti dapat mempertimbangkan dilakukan modifikasi model untuk memperbaiki penjelasan teoretis atau *goodness of fit*. Jika model dimodifikasi, maka model tersebut harus di *cross-validated* (validasi silang) dengan data baru. Modifikasi model dapat dilakukan dengan berpedoman pada *modification indices*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Demografi Lokasi Penelitian

a. Sejarah Kabupaten Langkat

Kabupaten Langkat adalah sebuah kabupaten yang terletak di Sumatera Utara, Indonesia. Ibu kotanya berada di Pematang Jaya. Kabupaten Langkat terdiri dari 3 Kecamatan dengan luas 6.272 km² dan berpenduduk sejumlah 902.986 jiwa. Nama Langkat diambil dari nama Kesultanan Langkat yang dulu pernah ada di tempat yang kini merupakan kota kecil bernama Tanjung Pura, sekitar 20 km dari Pematang Jaya. Mantan wakil presiden Adam Malik pernah menuntut ilmu di sini.

Pada masa Pemerintahan Belanda, Kabupaten Langkat masih berstatus keresidenan dan kesultanan (kerajaan) dengan pimpinan pemerintahan yang disebut Residen dan berkedudukan di Pangkalan Susu dengan Residennya Morry Agesten. Residen mempunyai wewenang mendampingi Sultan Langkat di bidang orang-orang asing saja sedangkan bagi orang-orang asli (pribumi/bumiputera) berada di tangan pemerintahan kesultanan Langkat. Kesultanan Langkat berturut-turut dijabat oleh:

- 1) Sultan Haji Musa Almahadamsyah 1865-1892
- 2) Sultan Tengku Abdul Aziz Abdul Jalik Rakhmatsyah 1893-1927
- 3) Sultan Mahmud 1927-1945/46

Di bawah pemerintahan Kesultanan dan Assisten Residen struktur pemerintahan disebut LUHAK dan dibawah luhak disebut Kejuruan (Raja kecil) dan Distrik, secara berjenjang disebut Penghulu Balai (Raja Kecil Karo) yang berada di desa. Pemerintahan Luhak dipimpin seorang Pangeran, Pemerintahan Kejuruan dipimpin seorang Datuk, Pemerintahan Distrik dipimpin seorang kepala Distrik, dan untuk jabatan Kepala Kejuruan atau Datuk harus dipegang oleh penduduk asli yang pernah menjadi raja di daerahnya.

Pemerintahan Kesultanan di Langkat dibagi atas 3 (tiga) kepala Luhak, yakni :

- a) Luhak Langkat Hulu berkedudukan di Pangkalan Susu dipimpin oleh T. Pangeran Adil. Wilayah ini terdiri dari 3 Kejuruan dan 2 Distrik yaitu :

- (1) Kejuruan Selesai

- (2) Kejuruan Secanggang
 - (3) Kejuruan Sei Bingai
 - (4) Distrik Kwala
 - (5) Distrik Gebang
- b) Luhak Langkat Hilir Berkedudukan di Tanjung Pura dipimpin oleh Pangeran Tengku Jambak atau T. Pangeran Ahmad. Wilayah ini mempunyai 2 kejuruan dan 4 distrik yaitu :
- (1) Kejuruan Pematang Jaya
 - (2) Kejuruan Bingei
 - (3) Distrik Secanggang
 - (4) Distrik Padang Tualang
 - (5) Distrik Cempa
 - (6) Distrik Pantai Cermin
- c) Luhak Teluk Haru, berkedudukan di Pangkalan Berandan dipimpin oleh Pangeran Tumenggung (Tengku Djakfar). Wilayah ini terdiri dari satu kejuruan dan dua distrik.
- (1) Kejuruan Besitang meliputi Langkat Tamiang dan Salahaji
 - (2) Distrik Pulau Kampai
 - (3) Distrik Sei Lapan

Mengingat luas kabupaten Langkat, maka Kabupaten Langkat dibagi menjadi 3 (tiga) kewedanan yaitu :

1. Kewedanan Langkat Hulu berkedudukan di Pangkalan Susu
2. Kewedanan Langkat Hilir berkedudukan di Tanjung Pura
3. Kewedanan Teluk Haru berkedudukan di Pangkalan Berandan.

Pada tahun 1963 wilayah kewedanan dihapus sedangkan tugas-tugas administrasi pemerintahan langsung dibawah Bupati serta Assiten Wedana (Camat) sebagai perangkat akhir.

Pada tahun 1965-1966 jabatan bupati Kdh. Tingkat II Langkat dipegang oleh seorang Caretaker (Pak Wongso) dan selanjutnya oleh Sutikno yang pada waktu itu sebagai Dan Dim 0202 Langkat. Dan secara berturut-turut jabatan bupati Kdh. Tingkat II Langkat dijabat oleh:

- 1.T. Ismail Aswhin 1967 – 1974
- 2.HM. Iscad Idris 1974 – 1979
- 3.R. Mulyadi 1979 – 1984
- 4.H. Marzuki Erman 1984 – 1989
- 5.H. Zulfirman Siregar 1989 – 1994
- 6.Drs. H. Zulkifli Harahap 1994 – 1998
- 7.H. Abdul Wahab Dalimunthe, SH 3-9-1998 s/d 20-2-1999
- 8.H. Syamsul Arifin, SE 1999-2009
- 9.Ngogesa Sitepu : 2009 s/d sekarang

b. Geografi Langkat

Luas wilayah Kabupaten Langkat adalah 6.263,29 km² atau 626.329 Ha, sekitar 8,74% dari luas wilayah Provinsi Sumatera Utara. Kabupaten Langkat terbagi dalam 3 Wilayah Pembangunan (WP) yaitu ;

- 1) Langkat Hulu seluas 211.029 ha., wilayah ini meliputi Kecamatan Bahorok, Kutambaru, Salapian, Sirapit, Kuala, Sei Bingai, Selesai dan Binjai.
- 2) Langkat Hilir seluas 250.761 ha. wilayah ini meliputi Kecamatan Stabat, Wampu, Secanggang, Hinai, Batang Serangan, Sawit Seberang, Padang Tualang dan Tanjung Pura.
- 3) Teluk Aru seluas 164.539 ha. wilayah ini meliputi Kecamatan Gebang, Babalan, Sei Lapan, Brandan Barat, Pangkalan Susu, Besitang dan Pematang Jaya.

Secara administratif, Kabupaten Langkat terdiri atas 23 wilayah kecamatan, 240 desa, dan 37 kelurahan. Kecamatan dengan wilayah paling luas adalah Kecamatan Batang Serangan (93,490 ha), dan yang paling sempit adalah Kecamatan Binjai (4,955 ha). Kecamatan dengan Desa terbanyak adalah Kecamatan Bahorok dan Kecamatan Tanjung Pura (19 desa/kelurahan) sedangkan kecamatan dengan desa/kelurahan paling sedikit adalah Kecamatan Sawit Seberang, Brandan Barat dan Binjai (7 Desa/Kelurahan)

c. Iklim Langkat

Kabupaten Langkat termasuk daerah yang beriklim tropis. Sehingga daerah ini memiliki 2 musim yaitu musim kemarau dan musim hujan. Musim kemarau dan musim hujan biasanya ditandai dengan sedikit banyaknya hari hujan dan volume curah hujan pada bulan terjadinya musim.

d. Penduduk

Berdasarkan angka hasil Sensus Penduduk tahun 2010, penduduk Kabupaten Langkat berjumlah 967.535 jiwa dengan kepadatan penduduk sebesar 154,48 jiwa per Km². Sedangkan laju pertumbuhan penduduk Kabupaten Langkat pada tahun 2010 dibandingkan tahun 2000 adalah sebesar 0,88 persen per tahun. Untuk tahun 2015 berdasarkan hasil proyeksi penduduk Kabupaten Langkat 1.013.385 jiwa. Jumlah penduduk terbanyak terdapat di Kecamatan Pematang Jaya yaitu sebanyak 86.217 jiwa dengan kepadatan penduduk 792,07 jiwa per Km², sedangkan penduduk paling sedikit berada di Kecamatan Pematang Jaya sebesar 13.591 jiwa. Kecamatan Pangkalan Susu merupakan Kecamatan yang paling padat penduduknya dengan kepadatan 1.058,03 jiwa per Km² dan Kecamatan Secanggang merupakan Kecamatan dengan kepadatan penduduk terkecil yaitu sebesar 37,86 jiwa per Km².

Jumlah penduduk Kabupaten Langkat per jenis kelamin lebih banyak Laki-laki dibandingkan penduduk Perempuan. Pada tahun 2015 jumlah penduduk laki-laki sebesar 510.288 jiwa, sedangkan penduduk perempuan sebanyak 503.097 jiwa dengan rasio jenis kelamin sebesar 101,43 persen.

e. Pendidikan

Penyediaan sarana fisik pendidikan dan jumlah tenaga guru yang memadai merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan partisipasi sekolah penduduk. Tabel 4.1.1 s.d. 4.1.19 menunjukkan gambaran yang jelas tentang jumlah sekolah, kelas, guru dan murid pada tahun ajaran 2014/2015 dari jenjang pendidikan dasar s.d. tingkat menengah. Pada tahun ajaran tersebut, jumlah sekolah TK 138 buah, guru 460 orang dan murid 4.214 orang, sekolah dasar ada 628 buah, guru 7.512 orang dan murid 113.239 orang. Sedangkan untuk sekolah lanjutan tingkat pertama terdapat 155 buah sekolah, 2.858 orang guru dan 38.586 orang murid.

Sementara itu untuk sekolah lanjutan tingkat atas terdapat 63 sekolah dengan 1.652 orang guru dan 17.161 orang murid. Untuk SMK Kejuruan sekolah ada 57 buah sekolah, guru 1.477 orang dan murid 17.822 orang. Di Kabupaten Langkat, rasio murid terhadap sekolah pada tahun 2014/2015 dapat dijelaskan sebagai berikut; Rasio murid SD terhadap sekolah adalah 180,32. Hal ini menunjukkan bahwa tiap sekolah dasar rata-rata memiliki 180 murid. Rasio tertinggi dijumpai pada Kecamatan Pematang Jaya yaitu 255 orang murid per sekolah, sedangkan rasio terendah dijumpai pada Kecamatan Secanggang yaitu 131 orang murid per sekolah. Rasio murid SLTP terhadap sekolah adalah 248,94. Hal ini berarti bahwa tiap SLTP

rata-rata memiliki 249 murid. Rasio tertinggi dijumpai pada Kecamatan Hinai yaitu 388 murid per sekolah dan rasio terendah dijumpai pada Kecamatan Sirapit yaitu 88 murid per sekolah. Rasio murid SLTA terhadap sekolah adalah 272,40 murid per sekolah, Hal ini berarti bahwa tiap SLTA rata-rata memiliki 272 murid. Rasio tertinggi dijumpai pada Kecamatan Gebang yaitu 700 murid per sekolah dan rasio terendah dijumpai pada Kecamatan Wampu yaitu 110 murid per sekolah, sedangkan di Kecamatan Babalan, Sawit Seberang dan Pematang Jaya mempunyai rasio 0.

2. Berdirinya Lembaga Pendidikan Islam di Langkat

Di awal abad ke-20 di Sumatera Timur banyak berdiri lembaga pendidikan umum, termasuk di Langkat. Terlebih setelah lahirnya gerakan Politik Etis. Di sekolah diajarkan membaca, menulis dan berhitung. Pelajaran agama secara resmi tidak dibenarkan. Melihat keadaan ini, sultan dan umat Islam lainnya merasa bertanggungjawab untuk mendirikan lembaga pendidikan Islam yang berdiri sendiri. Meskipun pada masa sebelumnya pendidikan Islam tetap diajarkan kepada anak-anak Muslim, namun pelaksanaannya masih berlangsung di masjid atau rumah guru. Oleh karena itu muncul pemikiran untuk meningkatkan mutu pendidikan Islam, perlu dibangun lembaga pendidikan. Berikut adalah lembaga-lembaga pendidikan Islam yang berdiri di Langkat.

3. Madrasah di Kabupaten Langkat

Madrasah berasal dari kata *darrasa* yaitu artinya belajar, madrasah berarti tempat belajar atau sekolah formal. Madrasah berdasarkan opini orang awam merupakan tempat belajar yaitu lembaga pendidikan tingkat dasar dan menengah yang mengajarkan agama Islam saja, perpaduan antara ilmu agama Islam dan ilmu umum maupun ilmu berbasis ajaran Islam.

Perkembangan madrasah merupakan respon atas kebijakan dan politik pendidikan pemerintah Hindia Belanda. Madrasah merupakan lembaga persekolahan ala Belanda dengan muatan keagamaan. Pengembangan tradisi pendidikan rakyat Indonesia pada masa itu diusulkan untuk dimanfaatkan oleh Belanda. Namun secara teknis usulan tersebut sulit terpenuhi karena tradisi pendidikan Islam masih dipandang memiliki kebiasaan yang dianggap jelek, baik dari sudut kelembagaan, kurikulum, maupun metode pembelajarannya.

Madrasah saat ini memiliki ciri yang bersifat pribadi dan masih merupakan organisasi yang bersifat sempit. Tidak ada pengaturan yang bersifat umum dan mengikat mengenai bentuk

kelembagaan, struktur, manajemen dan kurikulumnya. Usaha pendirian madrasah bertujuan untuk peningkatan peran umat Islam. Departemen Agama mengurus pengajaran agama di sekolah negeri swasta dan pengajaran umum di madrasah, penyelenggaraan Pendidikan Guru Agama (PGA), dan Pendidikan Hakim Islam Negeri (PHIN). Departemen ini menaungi madrasah di luar sistem pendidikan nasional yang berada di bawah naungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Madrasah mengalami pengintegrasian saat lahirnya UUSPN No.2/1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang mencakup ketentuan semua jalur dan jenis pendidikan. Baik jalur sekolah dan luar sekolah, serta meliputi jenis pendidikan akademik, pendidikan professional, pendidikan kejuruan dan pendidikan keagamaan. UU No. 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional ini sekaligus menggantikan UU No.4 Tahun 1950 dan UU No. 12 Tahun 1945. Undang-undang berisi penegasan definitive tentang madrasah yang lebih operasional dan dimasukkan dalam kategori sekolah tanpa menghilangkan karakter keagamanya. Melalui upaya ini madrasah berkembang secara terpadu dalam sistem pendidikan.

Pada undang-undang sisdiknas 2003, madrasah sudah bisa memilah diri menjad tiga pola yaitu:

1. Madrasah sebagai sekolah umum yang berciri khas Islam. Pelajaran umum tidak semua harus diajarkan tiap tatap muka, demikian juga pelajaran agama. Yang diajarkan hanya yang penting saja. Anak didik lebih berkonsentrasi kepada pelajaran utama sesuai dengan kompetensi yang diharapkan. Tujuannya adalah menghasilkan lulusan yang menguasai pengetahuan umum dan sebagai muslim yang baik.
2. Madrasah sebagai lembaga pendidikan keagamaan, di mana fokus utama adalah pelajaran agama. Pelajaran umum hanya sebagai penunjang saja. Dalam hal ni harus diberikan kebhinnekaan program antara madrasah sebagai lembaga pendidikan keagamaan. Namun standard umum harus sama dengan sekolah dan madrasah sebagai sekolah umum berciri khas. Menghasilkan lulusan yang menguasai pengetahuan agama dengan baik, namun memahami dasar ilmu dan teknologi sebagai pelengkap kehidupan.
3. Madrasah sebagai sekolah kejuruan, di mana fokus pelajaran pada keterampilan hidup namun sebagai muslim yang baik. Pola pendidikan mengikuti pola sekolah umum kejuruan dengan prinsip seperti pola madrasah.

4. Klasifikasi Madrasah

Madrasah formal, sama halnya seperti sekolah umumnya yang dibagi menjadi beberapa jenjang pendidikan, yaitu:

a. RA (Roudhotul Athfal)

Lembaga pendidikan ini merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan anak pra sekolah pada jalur pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan umum dan pendidikan keagamaan Islam untuk anak berusia empat sampai enam tahun. RA merupakan jalur pendidikan formal yang setingkat dengan Taman Kanak-Kanak.

b. MI (Madrasah Ibtida'iyah)

MI merupakan satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan umum dengan kekhasan agama Islam yang terdiri dari 6 tingkat pada jenjang pendidikan dasar. MI setara dengan Sekolah Dasar (SD) yang wajib ditempuh oleh seluruh anak Indonesia. MI adalah jenjang lanjutan setelah RA.

Pada jenjang MI ini siswa menerima pelajaran seperti halnya sekolah umum dengan tambahan pelajaran aham seperti FIQIH, Aqidah, Akhlaq, Al-Quran dan Hadist juga bahasa Arab. Beberapa MI juga mewajibkan adanya tadarus Al-Quran bagi siswanya dengan panduan dari guru Al-Quran.

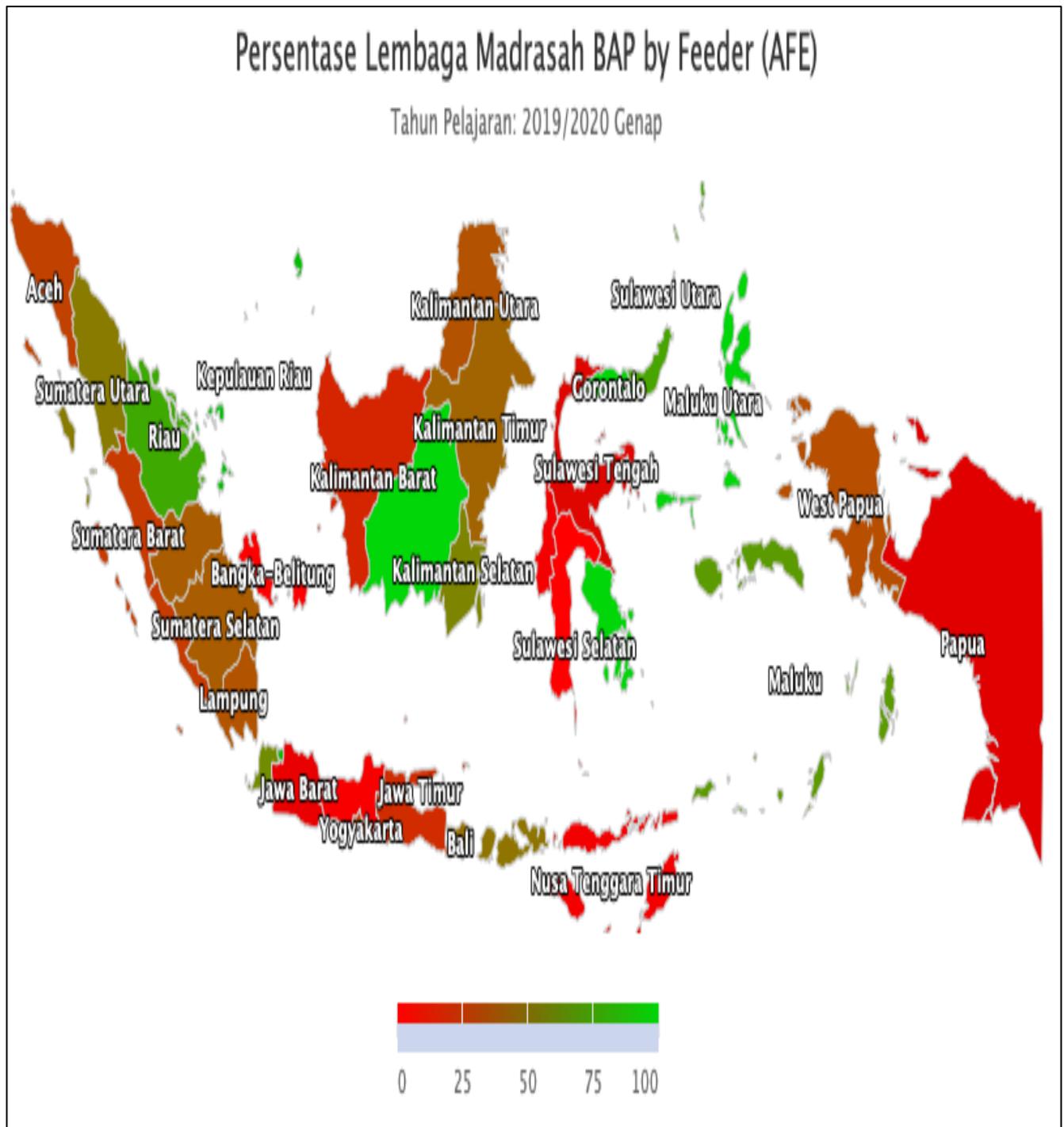
c. MTs (Madrasah Tsanawiyah)

MTs adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan umum dengan kekhasan agama Islam yang terdiri dari 3 tingkat pada jenjang pendidikan dasar sebagai lanjutan dari Sekolah Dasar, MI atau bentuk lain yang sederajat, diakui sama atau setara Sekolah Dasar atau MI. Pendidikan MTs ditempuh dalam waktu 3 tahun.

d. MA (Madrasah Aliyah)

Merupakan satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan umum dengan kekhasan agama Islam pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari Sekolah Menengah Pertama, MTs atau bentuk lain yang sederajat, diakui sama atau setara Sekolah Menengah Pertama atau MTs. Aliyah adalah jenjang yang paling tinggi di Madrasah.

5. Sebaran Madrasah di Indonesia



Gambar 2. Persentase Lembaga Madrasah di Langkat

6. Data Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Langkat

Berikut ini adalah data Madrasah yang ada di Kabupaten Langkat, yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Data Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Langkat Tahun 2020

	Nama Kecamatan	RA	MI		MTs		MA		Jumlah		Total
		Swasta	Negeri	Swasta	Negeri	Swasta	Negeri	Swasta	Negeri	Swasta	
1	Babalan	13	1	7	0	9	0	4	1	33	34
2	Batang Serangan	10	0	5	0	6	0	1	0	22	22
3	Besitang	13	1	5	1	7	0	4	2	29	31
4	Binjai	14	1	6	0	3	0	2	1	25	26
5	Bohorok	7	1	7	1	5	0	2	2	21	23
6	Brandan Barat	4	1	5	0	3	0	0	1	12	13
7	Gebang	13	1	8	0	8	0	3	1	32	33
8	Hinai	15	1	7	0	3	0	0	1	25	26
9	Kuala	10	1	1	0	3	0	4	1	18	19
10	Kutambaru	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
11	Padang Tualang	21	2	15	0	7	0	5	2	48	50
12	Padang Tualang	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
13	Pangkalan Susu	12	1	2	0	5	0	2	1	21	22
14	Pematang Jaya	5	0	0	0	2	0	0	0	7	7
15	Salapian	3	0	0	0	2	0	0	0	5	5
16	Sawit Seberang	8	0	6	0	3	0	1	0	18	18
17	Secanggang	31	1	12	0	10	0	4	1	57	58
18	Sei Bingai	4	0	0	0	1	0	0	0	5	5
19	Sei Bingei	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
20	Sei Lapan	12	0	4	0	7	0	1	0	24	24
21	Selesai	15	0	4	0	6	0	6	0	31	31
22	Sirapit	3	0	0	0	0	0	0	0	3	3
23	Stabat	28	2	5	0	11	1	6	3	50	53
24	Tanjung Pura	18	1	21	1	15	2	10	4	64	68
25	Wampu	20	0	9	1	8	0	2	1	39	40
Total							3	57			

Sumber: emispendis.kemenag.go.id/dashboard/dashboard_peta.php (2020)

7. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Analisis deskriptif bekerja dengan menggambarkan distribusi data. Teknik yang digunakan dalam statistik deskriptif pada penelitian ini adalah distribusi frekuensi, rata-rata, dan standar deviasi, mode, maksimum, dan minimum. Penyajian data deskriptif penelitian bertujuan agar dapat dilihat profil dari responden penelitian. Data penelitian dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden yang berhasil ditemui. Kuesioner diperoleh dengan cara peneliti menemui langsung responden dan memberikan kuesioner untuk diisi oleh para responden yang merupakan mahasiswa yang menjadi investor di galeri investor kampus. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik. Karakteristik-karakteristik responden terdiri dari: usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, nama madrasah, bidang pekerjaan, lama bekerja, mengenal konsep *Islamic Spiritual Entrepreneurship* dengan baik dan benar, pengetahuan tentang pengelolaan manajemen madrasah berbasis nilai-nilai *Islamic Spiritual Entrepreneurship*. Hasil analisa deskriptif terhadap responden ini menjadi pendukung data kuantitatif penelitian sehingga jawaban terhadap hipotesis lebih diyakini kebenarannya.

8. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Sebelum instrumen digunakan sebagai alat pengumpul data, instrumen harus diuji terlebih dahulu agar peneliti mendapatkan instrumen yang valid (sahih) dan reliabel (terpercaya). Berdasarkan pada hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan, maka diperoleh hasil yang diperlihatkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

VARIABEL	INDIKATOR	BUTIR	r HITUNG	SYARAT	KET
Nilai-nilai Islamic (X1)	Siddiq	x1.1	0,458	>0.30	valid
	Amanah	x1.2	0,399	>0.30	valid
	Tabligh	x1.3	0,495	>0.30	valid
	Fathonah	x1.4	0,412	>0.30	valid
Konsep Ibadah kepada Allah SWT (X2)	Menjalankan usaha karena sebagai bentuk ketaatan kepada Allah SWT	x2.1	0,595	>0.30	valid
	Menjalankan usaha berdasarkan prinsip-prinsip Allah SWT	x2.2	0,662	>0.30	valid
	Menjadikan spirit nilai-nilai agama Islam sebagai dasar menjalankan roda bisnis	x2.3	0,557	>0.30	valid
	Berperan sebagai pengusaha yang menjalankan peran khalifah di bumi Allah secara benar	x2.4	0,623	>0.30	valid
	Memahami kepemilikan manusia hanyalah titipan dari Allah SWT	x2.5	0,788	>0.30	valid
Keberkahan Allah SWT (X3)	Ketenangan bathin	x3.1	0,641	>0.30	valid
	Kemudahan urusan	x3.2	0,440	>0.30	valid
	Perasaan Allah SWT meridhoi	x3.3	0,594	>0.30	valid
	Efektifitas harta	x3.4	0,445	>0.30	valid
	Terhindar dari hal-hal yang membahayakan	x3.5	0,450	>0.30	valid
Perilaku bersyukur (X4)	Memandang orang lain, Tuhan dan kehidupan secara positif	x4.1	0,495	>0.30	valid
	Merasa puas dan bahagia dengan kehidupannya	x4.2	0,400	>0.30	Valid
	Menjalani aktivitas sebaik mungkin sebagai bentuk rasa terima kasih kepada tuhan	x4.3	0,598	>0.30	Valid
	Membantu orang lain sebagai wujud terima kasih	x4.4	0,464	>0.30	Valid
	Tidak pernah mengeluh dengan seluruh tugas dan tanggung jawab	x4.5	0,507	>0.30	Valid
Perilaku jujur (X5)	Berbicara jujur	x5.1	0,553	>0.30	valid
	Berbuat dengan jujur	x5.2	0,535	>0.30	valid
	Berani mengakui kesalahan	x5.3	0,631	>0.30	Tidak valid
	Tidak mengambil hak orang lain	x5.4	0,644	>0.30	valid
	Sesuai perkataan dengan perbuatan	x5.5	0,507	>0.30	valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas (sambungan)

VARIABEL	INDIKATOR	BUTIR	r HITUNG	SYARAT	KET
Pengelolaan manajemen madrasah	Proses produksi berdasarkan prinsip <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i>	y1.1	0,491	>0.30	valid
	Proses pemodalan berdasarkan prinsip <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i>	y1.2	0,460	>0.30	valid
	Proses pemasaran berdasarkan prinsip <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i>	y1.3	0,433	>0.30	valid
	Proses manajemen sumber daya manusia berdasarkan prinsip <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i>	y1.4	0,565	>0.30	valid
	Lingkungan yang menerapkan prinsip <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i>	y1.5	0,530	>0.30	valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan hasil uji validitas melalui bantuan SPSS diperoleh data yang tercantum pada Tabel 7. yaitu diketahui bahwa seluruh indikator yang membangun variabel nilai-nilai Islamic (X1), konsep ibadah kepada Allah SWT (x2), keberkahan Allah SWT (x3), Perilaku bersyukur (x4), dan pengelolaan manajemen madrasah (Y) dinyatakan valid yaitu seluruh variabel memiliki indikator yang mampu mengukur dengan tepat masing-masing variabel penelitian tersebut, karena nilai r hitung setiap variabel memenuhi nilai standar validitas konstruk yaitu $0 > 0,30$. Tetapi ada satu indikator yang dimiliki oleh variabel perilaku Jujur yang tidak valid karena tidak memenuhi nilai standar validitas sehingga dikeluarkan untuk analisis berikutnya.

Selanjutnya setelah uji validitas maka dilakukan uji reliabilitas untuk melihat tingkat kepercayaan indikator setiap variabel untuk mengukur variabel penelitian yang diwakilinya. Berikut ini hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS yang dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	INDIKATOR	BUTIR	α	SYARAT	KET
Nilai-nilai Islamic (X1)	Siddiq	x1.1	0,666	>0.60	Reliabel
	Amanah	x1.2			
	Tabligh	x1.3			
	Fathonah	x1.4			
Konsep Ibadah kepada Allah SWT (X2)	Menjalankan usaha karena sebagai bentuk ketaatan kepada Allah SWT	x2.1	0,712	>0.60	Reliabel
	Menjalankan usaha berdasarkan prinsip-prinsip Allah SWT	x2.2			
	Menjadikan spirit nilai-nilai agama Islam sebagai dasar menjalankan roda bisnis	x2.3			
	Berperan sebagai pengusaha yang menjalankan peran khalifah di bumi Allah secara benar	x2.4			
	Memahami kepemilikan manusia hanyalah titipan dari Allah SWT	x2.5			
Keberkahan Allah SWT (X3)	Ketenangan bathin	x3.1	0,606	>0.60	Reliabel
	Kemudahan urusan	x3.2			
	Perasaan Allah SWT meridhoi	x3.3			
	Efektifitas harta	x3.4			
	Terhindar dari hal-hal yang membahayakan	x3.5			
Perilaku bersyukur (X4)	Memandang orang lain, Tuhan dan kehidupan secara positif	x4.1	0,629	>0.60	Reliabel
	Merasa puas dan bahagia dengan kehidupannya	x4.2			
	Menjalani aktivitas sebaik mungkin sebagai bentuk rasa terima kasih kepada tuhan	x4.3			
	Membantu orang lain sebagai wujud terima kasih	x4.4			
	Tidak pernah mengeluh dengan seluruh tugas dan tanggung jawab	x4.5			
Perilaku jujur (X5)	Berbicara jujur	x5.1	0,740	>0.60	Reliabel
	Berbuat dengan jujur	x5.2			

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas (sambungan)

VARIABEL	INDIKATOR	BUTIR	r HITUNG	SYARAT	KET
	Tidak mengambil hak orang lain	x5.3	0,740	>0.60	Reliabel
	Sesuai perkataan dengan perbuatan	x5.4			
Pengelolaan manajemen madrasah	Proses produksi berdasarkan prinsip <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i>	y1.1	0,908	>0.60	Reliabel
	Proses pemodalan berdasarkan prinsip <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i>	y1.2			
	Proses pemasaran berdasarkan prinsip <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i>	y1.3			
	Proses manajemen sumber daya manusia berdasarkan prinsip <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i>	y1.4			
	Lingkungan yang menerapkan prinsip <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i>	y1.5			

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas melalui bantuan SPSS diperoleh data yang tercantum pada Tabel 8. yaitu diketahui bahwa seluruh indikator yang membangun variabel nilai-nilai Islamic (X1), konsep ibadah kepada Allah SWT (X2), keberkahan Allah SWT (X3), Perilaku bersyukur (X4), Perilaku jujur (X5) dan pengelolaan manajemen madrasah (Y) dinyatakan reliabel yaitu dipercaya kebenarannya dalam mengukur seluruh variabel yang diwakilkan. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai alpha seluruh butir lebih besar dari 0,60.

9. Deskripsi Responden Penelitian

Karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, nama madrasah, bidang pekerjaan, lama bekerja, mengenal konsep Islamic Spiritual Entrepreneurship secara baik dan benar, mengetahui konsep pengelolaan manajemen sekolah madrasah berbasis Islamic spiritual entrepreneurship secara baik dan benar.

1) Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia terlihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	25 – 34	60	20
2	35 – 44	95	32
3	45 – 55	90	30
4	>55	55	18
Jumlah		300	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)



Gambar 3. Kriteria Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Tabel 9. diperoleh gambaran bahwa responden yang berusia 25-34 tahun sebanyak 60 orang (20%). Selanjutnya yang berusia 35-44 tahun sebanyak 95 orang (32%), yang berusia 45-55 tahun sebanyak 90 orang (30%), yang berusia >55 tahun sebanyak 55 orang (18%). Pada hasil tersebut terlihat bahwa tidak ada responden yang dominan, namun responden terbanyak berada pada rentang usia 35 - 44 tahun dan usia 45-55. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa jumlah responden terbanyak berada pada usia 35-55 tahun yang merupakan kelompok usia produktif. Ini menjelaskan bahwa pengelola manajemen madrasah masih masuk dalam kelompok usia produktif sehingga memberikan indikasi bahwa responden mampu mengelola manajemen madrasah dengan baik dan benar.

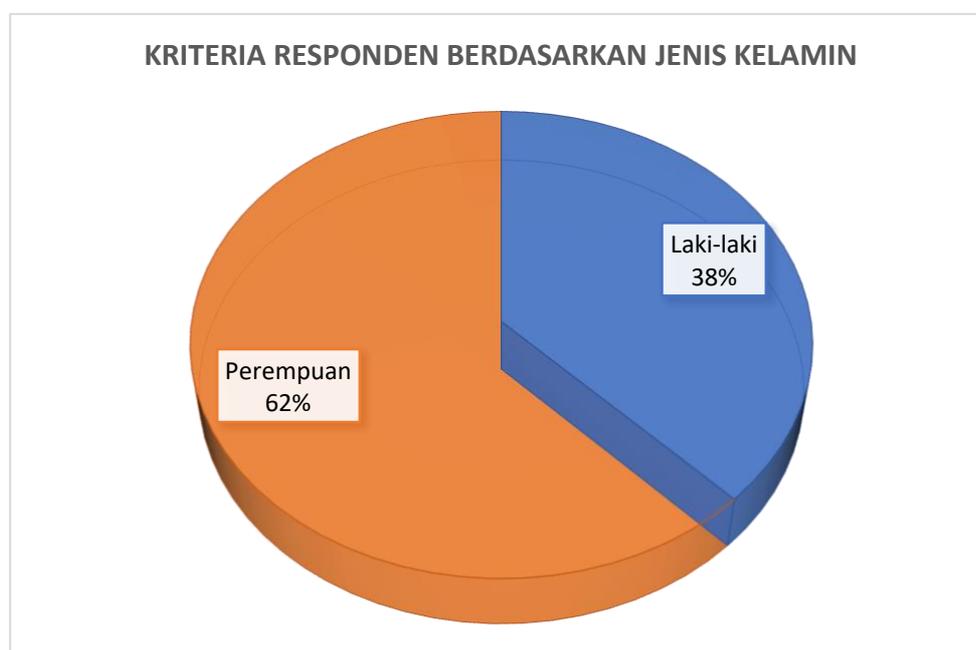
2) Responden berdasarkan Jenis Kelamin.

Responden berdasarkan jenis kelamin terlihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	113	37,67
2	Perempuan	187	62,33
Jumlah		300	100,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)



Gambar 4. Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan perolehan pada Tabel 10. maka diketahui gambaran bahwa responden perempuan sebanyak 187 orang (62,33%). Responden laki-laki sebanyak 113 orang (37,67%). Kondisi ini menggambarkan bahwa responden yang banyak ditemui oleh peneliti dalam proses pengambilan data adalah responden yang berjenis kelamin perempuan. Selain itu ada gambaran bahwa mayoritas responden yang ditemui di lapangan untuk dijadikan sebagai sumber informasi penelitian ini adalah perempuan yang lebih dominan sebagai pelaku pengelolaan manajemen madrasah baik sebagai staf pengajar maupun sebagai pegawai administratif akademik dan non akademik.

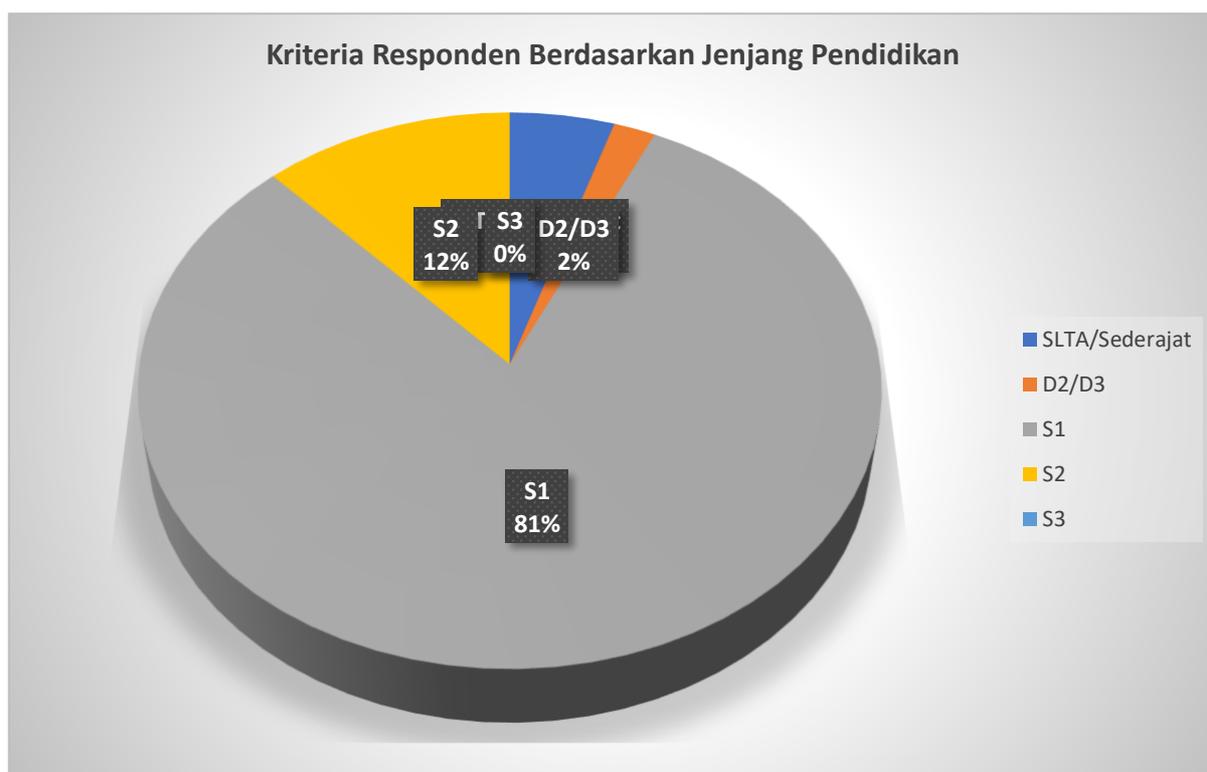
3) Responden berdasarkan jenjang Pendidikan

Responden berdasarkan jenjang pendidikan terlihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SLTA/Sederajat	14	5
2	D2/D3	6	2
3	S1	243	81
4	S2	36	12
5	S3	1	0
	Jumlah	300	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)



Gambar 5. Kriteria Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan perolehan pada Tabel 11. diketahui bahwa dari seluruh responden yang dijumpai untuk diminta informasi sesuai kebutuhan penelitian ini adalah mayoritas merupakan responden yang berlatar pendidikan S1 ada 243 orang (81%), kemudian berlatar pendidikan S2

ada 36 orang (12%), S3 ada 1 orang, D2/D3 ada 6 orang (2%) dan SLTA/ sederajat ada 14 orang (5%). Pelaku administratif baik akademik dan non akademik merupakan pegawai yang dominan dijumpai oleh peneliti adalah berjenjang pendidikan S1 sedangkan staff pengajar adalah responden dengan pendidikan SMA/SMK, D2/D3, S1, S2, dan S3.

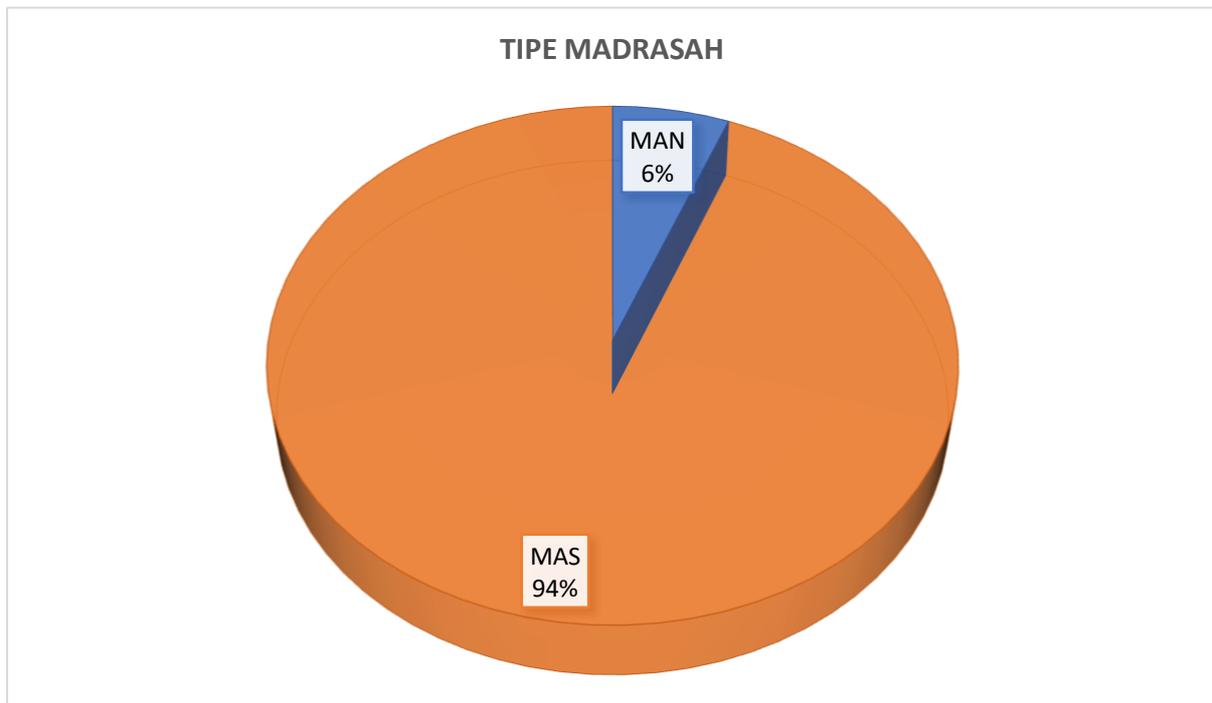
4) Responden berdasarkan Tipe Madrasah

Responden berdasarkan tipe madrasah terlihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Tipe Madrasah

No.	Tipe Madrasah	Jumlah (madrasah)	Persentase (%)
1	MAN	3	6
2	MAS	49	94
	Jumlah	52	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)



Gambar 6. Tipe Madrasah

Data pada Tabel 12. diketahui bahwa Madrasah yang ada di Langkat ada sebanyak 52 sekolah yaitu 3 madrasah adalah Madrasah Negeri dan 49 merupakan Madrasah Swasta. Data MAN dan MAS ini dapat dilihat pada lampiran penelitian ini.

5) Responden berdasarkan bidang pekerjaan

Responden berdasarkan bidang pekerjaan terlihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Pegawai Akademik	60	20
2	Pegawai Non Akademik	37	12
3	Pengajar	203	68
	Jumlah	300	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)



Gambar 7. Kriteria Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Data pada Tabel 13. memperlihatkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh pengajar yaitu 203 orang (68%) karena pengajar merupakan sumber daya manusia yang

menjadi sumber daya utama untuk keberlangsungan pengelolaan manajemen madrasah dalam dunia pendidikan yang harus disesuaikan dengan kebutuhan jumlah siswa. Selanjutnya adalah responden yang merupakan pengawai akademik yang paling banyak dijumpai dan yang mengembalikan kuesioner yaitu 60 orang (20%) dan sisanya adalah pengawai non akademik yaitu 37 orang (12%).

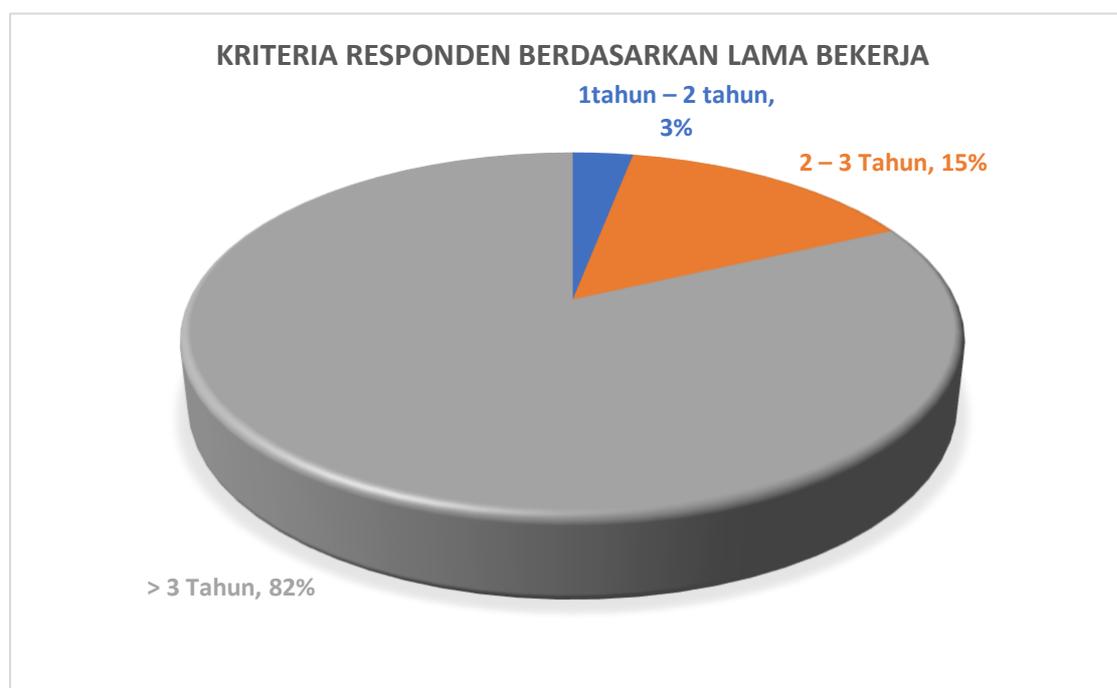
6) Responden berdasarkan lama bekerja

Responden berdasarkan lama bekerja, dapat terlihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1 tahun – 2 tahun	10	3
2	2 – 3 Tahun	45	15
3	> 3 Tahun	245	82
	Jumlah	300	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)



Gambar 8. Kriteria Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data pada Tabel 14. memperlihatkan lama waktu bekerja para responden penelitian. Hasilnya diketahui bahwa responden penelitian mayoritas sudah bekerja di atas 3 tahun ada 245 orang (82%). Jumlah ini didominasi oleh guru yang sudah lama bekerja mengajar pada

MAN dan MAS di Langkat. Kemudian ada 45 orang (15%) merupakan responden yang sudah bekerja selama 2-3 tahun yaitu pegawai akademik, dan yang lama bekerja 1 s/d 2 tahun ada 10 orang (3%) merupakan pegawai non akademik.

7) Responden berdasarkan pengenalan konsep Islamic Spiritual Entrepreneurship secara baik dan benar

Responden berdasarkan pengenalan *konsep Islamic Spiritual Entrepreneurship* secara baik dan benar dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15. Responden Berdasarkan Mengenal Konsep Islamic Spiritual Entrepreneurship

No.	Mengenal konsep Islamic Spiritual Entrepreneurship	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Ya	120	40
2	Tidak	180	60
	Jumlah	300	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)



Gambar 9. Kriteria Responden Berdasarkan Pengenalan Konsep Islamic Spiritual Entrepreneurship

Data pada Tabel 15. memberikan informasi bahwa diketahui responden penelitian jauh lebih tidak mengenal konsep Islamic Spiritual Entrepreneurship maupun dalam penerapannya ketika mengelola manajemen sebuah usaha/lembaga dalam hal ini adalah manajemen madrasah. Ada 180 responden (60%) yang menyatakan tidak mengenal konsep Islamic Spiritual Entrepreneurship. Kemudian ada 120 orang (40%) yang menyatakan mengenal konsep Islamic Spiritual Entrepreneurship tetapi mereka tidak mengetahui secara pasti bahkan menyatakan tidak sepenuhnya menerapkan nilai-nilai tersebut dalam menjalankan aktivitas pengelolaan manajemen madrasah.

8) Responden Berdasarkan Menjalankan Pengelolaan Manajemen Sekolah Madrasah Berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* Secara Baik Dan Benar

Responden berdasarkan menjalankan pengelolaan manajemen sekolah madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* secara baik dan benar dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel 16. Responden Berdasarkan Menjalankan Pengelolaan Manajemen Madrasah Berbasis Islamic Spiritual Entrepreneurship Secara Baik dan Benar

No.	Menjalankan pengelolaan manajemen madrasah berbasis Islamic Spiritual Entrepreneurship secara baik dan benar	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Ya	105	35
2	Tidak	195	65
	Jumlah	300	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)



Gambar 10. Kriteria Responden Berdasarkan Menjalankan Manajemen Berbasis Konsep Islamic Spiritual Entrepreneurship

Data pada Tabel 16. memperlihatkan bahwa ada 195 orang responden (65%) yang menyatakan bahwa mereka merasa atau beranggapan tidak melakukan pengelolaan manajemen madrasah berbasis Islamic Spiritual Entrepreneurship sedangkan sisanya ada 105 orang (35%) yang menyatakan bahwa mereka sudah melaksanakan pengelolaan manajemen madrasah yang berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship*, meskipun belum sepenuhnya bisa dipastikan kondisi pelaksanaannya sudah sesuai dan benar menggambarkan nilai-nilai *Islamic Spiritual Entrepreneurship*.

10. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif menyajikan analisis jawaban responden terhadap variabel penelitian. Penelitian ini mengamati tiga variabel eksogen (variabel bebas) yaitu nilai-nilai Islamic (X1), konsep ibadah kepada Allah SWT (X2), keberkahan Allah SWT (X3), Perilaku bersyukur (X4), Perilaku jujur (X5), satu variabel endogen (variabel terikat) yaitu pengelolaan manajemen madrasah

Berikut ini hasil penyajian berupa penjelasan responden terhadap variabel-variabel tersebut yang nantinya diukur dengan standar nilai pada Tabel 17.

Tabel 17. Kriteria Pengukuran Jawaban Responden

No.	Nilai	Pengukuran
1	1,00 - 1,79	Sangat tidak baik
2	1,80 - 2,59	Tidak baik
3	2,60 - 3,39	Kurang baik
4	3,40 - 4,19	Baik
5	4,20 - 5,00	Sangat baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

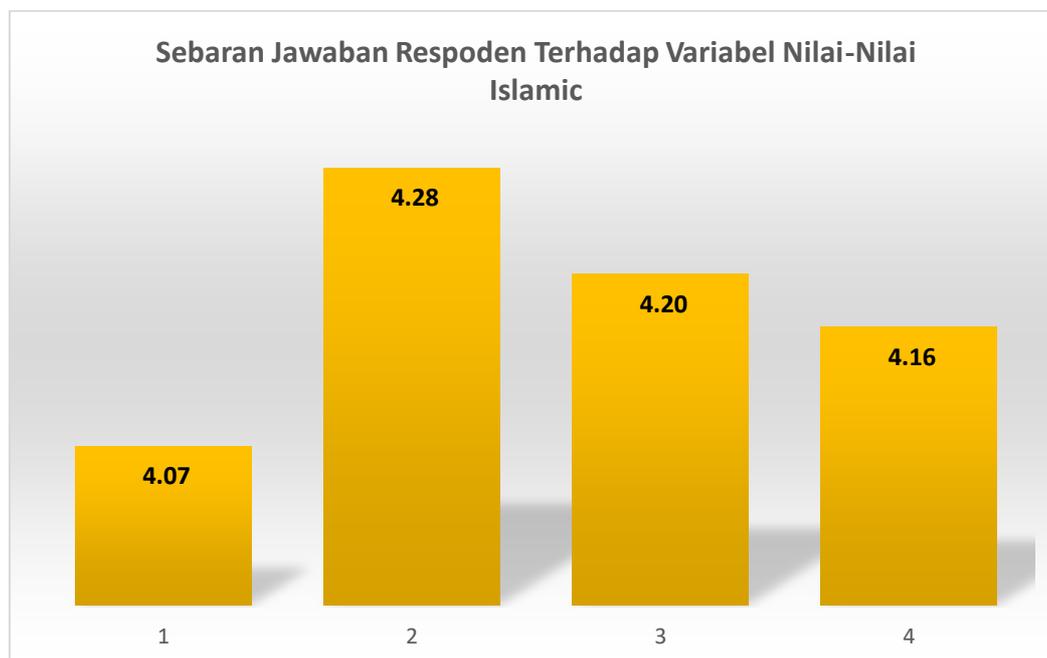
1) Jawaban Responden Terhadap Variabel Nilai-Nilai Islamic (X1)

Jawaban responden atas pernyataan mengenai persepsi mereka terhadap variabel nilai-nilai Islamic dapat dilihat pada Tabel 18. sebagai berikut:

Tabel 18. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Nilai-Nilai Islamic (X1)

No.	Indikator	SS		S		R		TS		STS		f	Rata-rata Skor	Kriteria
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1.	Siddiq	99	33.0	156	52.0	35	11.7	10	3.3	0	0	300	4.15	Baik
2.	Amanah	79	26.3	111	37.0	52	17.3	56	18.7	2	0.7	300	3.70	Baik
3.	Tabligh	101	33.7	145	48.3	33	11.0	21	7.0	0	0	300	4.09	Baik
4.	Fathonah	115	38.3	152	50.7	27	9.0	6	2.0	0	0	300	4.25	Sangat Baik
Total Rata-rata Skor													4.05	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)



Gambar 11 Sebaran Jawaban Responden Terhadap Variabel Nilai-Nilai Islamic

Data yang ditampilkan pada Gambar 11. menunjukkan sebaran data terhadap jawaban atau tanggapan responden terhadap variabel nilai-nilai Islamic dalam pengelolaan manajemen madrasah di Kabupaten Langkat. Hasilnya menunjukkan bagaimana penerapan nilai-nilai Islamic dalam pengelolaan manajemen madrasah di Langkat. Jawaban responden terhadap

variabel nilai-nilai Islamic mendapatkan respon yang positif dan masuk dalam kategori baik/positif. Artinya seluruh responden menyetujui nilai-nilai Islamic sebagai panduan yang bisa digunakan untuk menjalankan manajemen madrasah.

1. Indikator Siddiq, responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 4,15 masuk pada kategori baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden memahami makna siddiq dan memiliki upaya untuk menerapkan nilai-nilai Siddiq dalam kehidupan dan aktivitasnya. Termasuk penerapan siddiq dalam pengelolaan manajemen madrasah di Kabupaten Langkat. Ada 156 orang (52,0%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 99 orang (33,0%) bahwa Siddiq sebagai suatu nilai Islamic yang berupa sikap jujur dan benar harus dilakukan dalam mengelola sebuah usaha/lembaga dan termasuk pengelolaan manajemen madrasah sebagai sebuah lembaga pendidikan berbasis agama yaitu agama Islam. Tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 10 orang (3,3%) yang menyatakan tidak setuju bahwa nilai Siddiq bukan suatu nilai-nilai Islamic yang bisa diterapkan pada pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* dengan alasan bahwa sekolah agama saat ini sudah sulit ditemukan yang dikelola dengan nilai-nilai kejujuran karena mengutamakan profit.
2. Indikator Amanah, responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 3,70 masuk pada kategori baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden menyetujui bahwa makna amanah yaitu adanya tanggung jawab, bisa dipercaya, kredibilitas dan bertanggung jawab sangat dibutuhkan dalam pengelolaan manajemen madrasah. Di Kabupaten Langkat. Ada 111 orang (37,0%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 79 orang (26,3%) bahwa amanah sebagai suatu nilai Islamic yang berupa adanya tanggung jawab, bisa dipercaya, kredibilitas dan bertanggung jawab harus dilakukan dalam mengelola sebuah usaha/lembaga dan termasuk pengelolaan manajemen madrasah sebagai sebuah lembaga pendidikan berbasis agama yaitu agama Islam. Tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 2 orang (0,7%) yang menyatakan sangat tidak setuju bahwa nilai Amanah tidak bisa sepenuhnya diterapkan pada pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* dengan alasan bahwa saat ini sudah sangat sulit ditemukan individu yang bersikap amanah dan memegang tanggung jawab dengan benar.
3. Indikator Tabligh, responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 4,09 masuk pada kategori baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden menyetujui bahwa makna tabligh yaitu adanya perilaku yang komunikatif dan

transparan. Seorang pengusaha harus mampu berkomunikasi yang aktif dan bisa transparan dalam pengelolaan manajemen madrasah. Di Kabupaten Langkat. Ada 145 orang (48,3%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 101 orang (33,7%) bahwa pelaku usaha madrasah harus memiliki dan memperkerjakan pengelola manajemen yang mampu berkomunikasi dengan baik serta ada transparansi dalam mengelola sebuah usaha/lembaga dan termasuk pengelolaan manajemen madrasah sebagai sebuah lembaga pendidikan berbasis agama yaitu agama Islam. Tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 21 orang (7,0%) yang menyatakan tidak setuju bahwa nilai tabligh tidak mudah dilakukan dalam mengelola manajemen madrasah. Hal ini penyebabnya adalah masih banyak unsur kepentingan untuk mencapai tujuan tertentu dari seseorang atau sekelompok.

4. Indikator fathonah, responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 4,25 masuk pada kategori sangat baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden menyetujui bahwa makna fathonah yaitu perlu adanya kecerdasan dan intelektualitas pada seluruh pengelola manajemen. Di Kabupaten Langkat. Ada 152 orang (50,7%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 115 orang (38,3%) bahwa kecerdasan dan intelektualitas dari seorang pelaku pengelolaan manajemen madrasah berperan sangat penting dalam pengelolaan manajemen madrasah sebagai sebuah lembaga pendidikan berbasis agama yaitu agama Islam. Tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 6 orang (2,0%) yang menyatakan tidak setuju bahwa nilai fathonah tidak bisa sepenuhnya diterapkan pada pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* dengan alasan bahwa kecerdasan dan intelektualitas seseorang tidak bisa langsung mencerminkan nilai-nilai *Islamic Spiritual Entrepreneurship*.

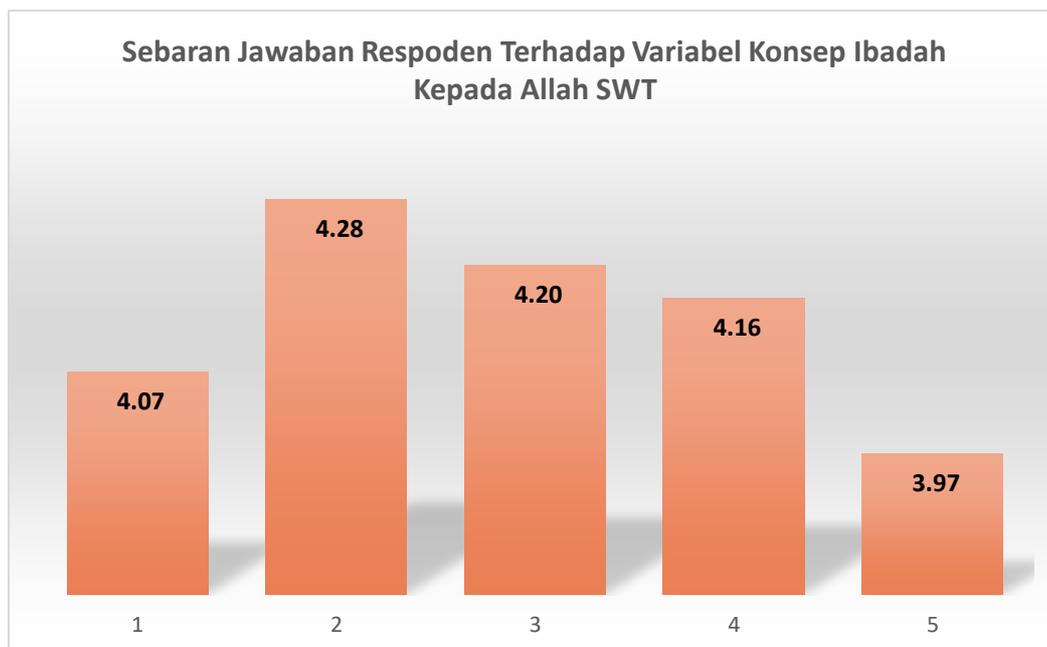
2) Jawaban Responden Terhadap Variabel Konsep Ibadah Kepada Allah (X2)

Jawaban responden atas pernyataan mengenai persepsi mereka terhadap variabel konsep ibadah kepada Allah SWT dapat dilihat pada Tabel 19 sebagai berikut:

Tabel 19. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Konsep Ibadah Kepada Allah (X2)

No.	Indikator	SS		S		R		TS		STS		f	Rata-rata Skor	Kriteria
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1.	Menjalankan usaha karena sebagai bentuk ketaatan kepada Allah SWT	117	39	140	46.7	25	8.3	18	6.0	0	0	300	4.19	Baik
2.	Menjalankan usaha berdasarkan prinsip-prinsip Allah SWT	90	30	124	41.3	63	21.0	23	7.7	0	0	300	3.94	Baik
3.	Menjadikan spirit nilai-nilai Agama Islam sebagai dasar menjalankan roda bisnis	92	30.7	170	56.7	30	10.0	8	2.7	0	0	300	4.15	Baik
4.	Berperan sebagai pengusaha yang menjalankan peran khalifah di bumi Allah secara benar	95	31.7	163	54.3	40	13.3	2	7	0	0	300	4.17	Baik
5	Memahami kepemilikan manusia. Hanyalah titipan Allah SWT	165	55	124	41.3	10	3.3	1	0.3	0	0	300	4.51	Sangat Baik
Total Rata-rata Skor													4.19	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)



Gambar 12. Sebaran Responden Terhadap Variabel Konsep Ibadah Kepada Allah SWT

Data yang ditampilkan pada Gambar 12. menunjukkan sebaran data terhadap jawaban atau tanggapan responden terhadap variabel konsep ibadah kepada Allah dalam pengelolaan manajemen madrasah di Kabupaten Langkat. Hasilnya menunjukkan bagaimana penerapan konsep ibadah kepada Allah SWT dalam pengelolaan manajemen madrasah di Langkat. Secara umum jawaban responden terhadap variabel onsep ibadah kepada Allah sebagai bagian dari pengelolaan manajemen madrasah berbasis nilai-nilai Islamic Spiritual entrepreneurship mendapatkan respon positif dan masuk dalam kategori baik. Berikut ini rinciannya:

1. Indikator menjalankan usaha karena sebagai bentuk ketaatan kepada Allah SWT, responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 4,19 masuk pada kategori baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden memahami makna bahwa dalam menjalankan akativitas usaha juga merupakan bentuk ketaatan kepada Allah SWT. Termasuk penerapan konsep ibadah ini ketika melakukan pengelolaan manajemen madrasah di Kabupaten Langkat. Ada 140 orang (46,7%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 117 orang (39%) bahwa dalam melakukan berbagai aktivitas termasuk ketika melaksanakan pengelolaan manajemen madrasah sebagai sebuah lembaga pendidikan berbasis agama harus merupakan bagian dari konsep ibadah kepada Allah SWT. Tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 18 orang (6,0%) yang menyatakan tidak setuju bahwa pengelolaan manajemen madrasah

tidak bisa selamanya atau tidak semua bisa dilakukan karena sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT.

2. Indikator menjalankan usaha berdasarkan prinsip-prinsip Allah SWT, responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 3,94 masuk pada kategori baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden menyetujui bahwa dalam menjalankan manajemen madrasah harus menerapkan prinsip-prinsip sesuai Syariah Agama Islam yaitu prinsip-prinsip yang diinginkan oleh Allah SWT. Ada 124 orang (41,3%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 90 orang (30%) bahwa prinsip-prinsip Syariah Agama Islam sebagai prinsip-prinsip yang diajarkan oleh Allah SWT harus dilakukan dalam mengelola sebuah usaha/lembaga dan termasuk pengelolaan manajemen madrasah sebagai sebuah lembaga pendidikan berbasis agama yaitu agama Islam. Tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 23 orang (7,7%) yang menyatakan sangat tidak setuju bahwa prinsip-prinsip yang Allah SWT inginkan tidak bisa sepenuhnya diterapkan pada pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* dengan alasan bahwa saat ini sudah sangat sulit menerapkan prinsip-prinsip Syariah Agama Islam karena banyak pelaku usaha atau pengelola manajemen yang bersikap tidak istiqomah.
3. Indikator menjadikan semangat nilai-nilai Agama Islam sebagai dasar menjalankan roda bisnis, responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 4,15 masuk pada kategori baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden menyetujui bahwa menjadikan semangat nilai-nilai Agama Islam sebagai dasar untuk menjalankan roda bisnis mampu mendukung menjalankan manajemen madrasah dengan baik sebagai sebuah lembaga pendidikan Agama Islam. Ada 170 orang (56,7%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 92 orang (30,7%) bahwa pelaku usaha madrasah harus menjadikan semangat nilai-nilai Agama Islam sebagai dasar dalam pengelolaan manajemen madrasah. Tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 8 orang (2,7%) yang menyatakan tidak setuju bahwa semangat nilai-nilai Agama Islam harus diterapkan sebagai dasar pengelolaan manajemen madrasah karena masih ada beberapa individu pelaku atau pelaksanaan manajemen madrasah ini tidak memahami secara benar konsep nilai-nilai Agama Islam.
4. Indikator berperan sebagai pengusaha yang menjalankan peran khalifah di bumi Allah secara benar, responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 4,17 masuk pada kategori baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden menyetujui bahwa makna seorang pengelola manajemen madrasah sebagai sebuah

lembaga pendidikan Agama Islam harus menjalankan perannya sebagai khalifah di bumi Allah SWT ini dengan benar. Ada 163 orang (54,3%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 95 orang (31,7%) bahwa peran sebagai khalifah di bumi Allah SWT dijalankan dengan baik dan benar dalam mengelola sebuah manajemen usaha atau manajemen madrasah di Kabupaten Langkat akan mampu mendukung keberlangsungan madrasah sebagai lembaga pendidikan. Tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 2 orang (7,0%) yang menyatakan tidak setuju karena peran khalifah di bumi Allah SWT ini sangat sulit dijalankan dengan baik dan benar.

5. Indikator memahami kepemilikan manusia hanyalah titipan Allah SWT, responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 4,51 masuk pada kategori sangat baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden menyetujui bahwa pada saat manusia menyadari apa yang dimiliki dan dilakukan saat ini adalah bersifat sementara, semuanya hanyalah titipan dari Allah SWT. Termasuk kepemilikan dan pengelolaan madrasah. Ada 124 orang (41,3%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 165 orang (55%) bahwa ketika seseorang berpikir bahwa semua yang dimiliki dan dilakukannya termasuk pekerjaannya adalah sementara hanya titipan dari Allah SWT dan nantinya akan dipertanggungjawabkan maka akan ada pelaksanaan setiap tanggung jawab ketika mengelola madrasah akan dilakukan dengan baik dan istiqomah agar nantinya bisa membawa manfaat buat dirinya di akhirat. Tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 1 orang (0,3%) yang menyatakan tidak setuju dengan indikator tersebut.

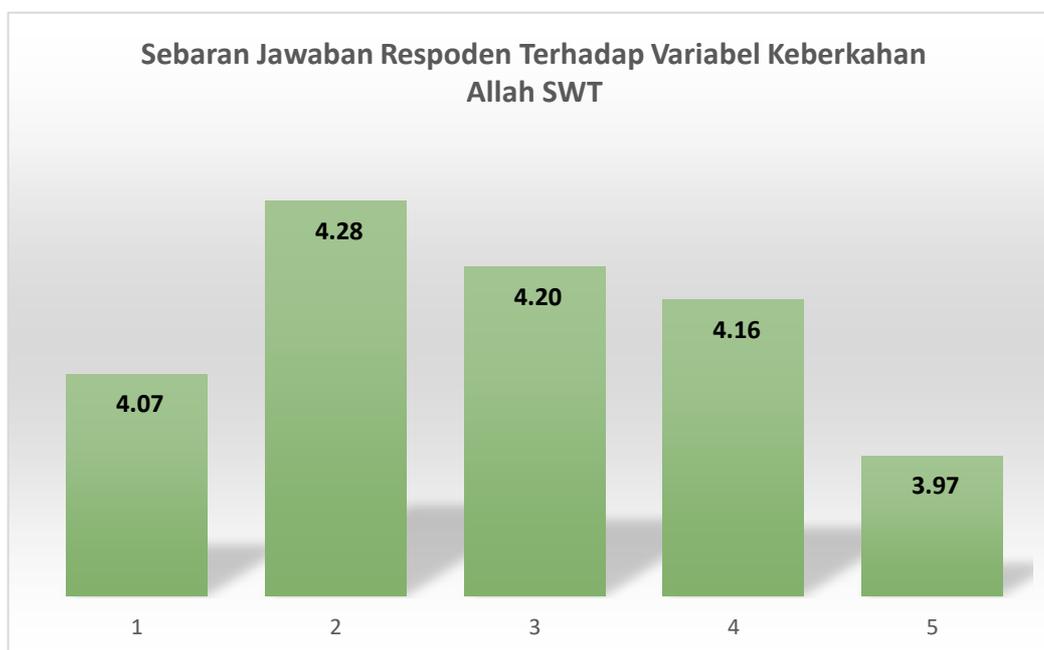
3) Jawaban Responden Terhadap Variabel Keberkahan Allah SWT (X3)

Jawaban responden atas pernyataan mengenai persepsi mereka terhadap variabel keberkahan Allah SWT dapat dilihat pada Tabel 20. sebagai berikut:

Tabel 20. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Keberkahan Allah SWT (X3)

No.	Indikator	SS		S		R		TS		STS		f	Rata-rata Skor	Kriteria
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1.	Ketenangan bathin	66	22.0	99	33.0	90	30.0	45	15.0	0	0	300	3.62	Baik
2.	Kemudahan urusan	44	14.7	135	45.0	65	21.7	56	18.7	0	0	300	3.56	Baik
3.	Perasaan Allah meridhoi	92	30.7	164	54.7	34	11.3	10	3.3	0	0	300	4.13	Baik
4.	Efektifitas harta	110	36.7	167	55.7	18	6.0	5	1.7	0	0	300	4.27	Sangat Baik
5	Terhindar dari hal-hal yang berbahaya	111	37.0	159	53.0	28	9.3	2	0.7	0	0	300	4.26	Sangat Baik
Total Rata-rata Skor													3,96	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)



Gambar 13. Sebaran Jawaban Responden Terhadap Variabel Keberkahan Allah SWT

Data yang ditampilkan pada gambar 13. menunjukkan sebaran data terhadap jawaban atau tanggapan responden terhadap variabel keberkahan Allah SWT dalam pengelolaan manajemen madrasah di Kabupaten Langkat. Hasilnya menunjukkan bagaimana opini responden terhadap adanya keberkahan Allah SWT dalam pengelolaan manajemen madrasah di Langkat. Secara umum mayoritas responden memberikan penilaian dan respon yang positif terhadap variabel keberkahan Allah SWT sebagai faktor yang mendukung pengelolaan manajemen berbasis nilai-nilai Islamic Entrepreneurship. Variabel ini juga mendapatkan kategori baik secara keseluruhan. Berikut ini adalah penjelesan sebaran jawaban responden:

1. Indikator memiliki perasaan ketenangan bathin, responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 3,62 masuk pada kategori baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden adanya ketenangan bathin yang dirasakan oleh pengelola manajemen merupakan bentuk keberhasilan dalam penerapan nilai-nilai Islamic ketika mengelola manajemen madrasah di Kabupaten Langkat dan mendapat keberkahan Allah SWT. Ada 99 orang (33,0%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 66 orang (22,0%), tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 45 orang (15,0%) yang menyatakan tidak setuju bahwa pengelolaan manajemen madrasah yang baik itu ditandai dengan adanya ketenangan bathin yang dirasakan ketika mengelola manajemen madrasah di Kabupaten Langkat. Ketenangan bathin ini tidak bisa terukur dengan pasti melainkan hanya bersifat subjektif dengan melihat perilaku para pengelola manajemen yang menggambarkan nilai-nilai positif tentu akan dianggap bisa memiliki ketenangan bathin sebaliknya jika melakukan hal-hal yang negatif atau tidak baik dianggap menggambarkan tidak memiliki ketenangan bathin dalam melakukan aktivitasnya termasuk pengelolaan manajemen madrasah.
2. Indikator kemudahan urusan, responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 3,56 masuk pada kategori baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden menyetujui bahwa kemudahan dalam urusan mengelola manajemen madrasah menjadi gambaran bahwa pengelolaan manajemen madrasah mendapatkan keberkahan Allah SWT. Ada 135 orang (45%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 44 orang (14,7%). Tetapi ada juga yang menyatakan tidak setuju yaitu 56 orang (18,7%) bahwa kemudahan urusan tidak selamanya menjadi gambaran dalam pengelolaan manajemen yang menerapkan nilai-nilai Islamic.
3. Indikator perasaan Allah SWT meridhoi dalam menjalankan manajemen madrasah, responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 4,13 masuk pada kategori baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden menyetujui bahwa

perasaan Allah SWT meridhoi yang dilakukan sebagai bentuk adanya keberkahan Allah SWT ketika menjalankan aktivitas mengelola manajemen madrasah di Kabupaten Langkat. Ada 164 orang (54,7%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 92 orang (30,7%) bahwa pelaku usaha madrasah merasakan Allah SWT meridhoi kegiatannya, meridhoi upayanya untuk mengelola madrasah. Tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 10 orang (3,3%) yang menyatakan tidak setuju mereka tidak merasakan perasaan bahwa Allah meridhoi kegiatan mereka sehingga mereka beranggapan bahwa mereka tidak bisa menerapkan nilai-nilai Islamic dalam mengelola manajemen madrasah di Kabupaten Langkat.

4. Indikator efektivitas harta menjadi bagian dari keberkahan Allah SWT yang menggambarkan bahwa harta yang digunakan dalam mengelola manajemen madrasah adalah harta yang baik dan produktif membawa manfaat berkelanjutan. Responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 4,27 masuk pada kategori sangat baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden menyetujui bahwa para pengelola manajemen madrasah yang menerapkan nilai-nilai Islamic adalah orang-orang yang memiliki harta yang baik, memiliki efektivitas harta yang bermanfaat bagi pengelolaan manajemen madrasah di Kabupaten Langkat. Ada 167 orang (55,7%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 110 orang (36,7%) bahwa harta yang efektif merupakan harta yang baik yang bisa digunakan untuk hal-hal yang baik dan positif untuk mengembangkan usaha, menjalankan pengelolaan manajemen madrasah di Kabupaten Langkat sehingga akan membawa keberlangsungan usaha lembaga pendidikan berkelanjutan di masa yang akan datang. Tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 5 orang (1,7%) yang menyatakan tidak setuju harta yang efektif yang digunakan dalam mengelola manajemen madrasah tidak bisa menggambarkan nilai-nilai Islamic secara utuh.
5. Indikator terhindar dari hal-hal yang berbahaya, responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 4,26 masuk pada kategori sangat baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden menyetujui bahwa terhindar dari hal-hal yang berbahaya dalam menjalankan tanggung jawab sebagai pengelola manajemen madrasah merupakan bagian dari keberkahan Allah SWT ketika mengelola manajemen madrasah di Kabupaten Langkat. Ada 159 orang (53%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 111 orang (37%) bahwa pada saat seseorang melakukan kegiatan, memenuhi tanggung jawabnya dengan menerapkan nilai-nilai Islamic secara tidak langsung akan terhindar dari hal-hal yang berbahaya karena mendapatkan

perlidungan dan pertolongan dari Allah SWT. Tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 2 orang (0,7%) yang menyatakan tidak setuju dengan indikator tersebut.

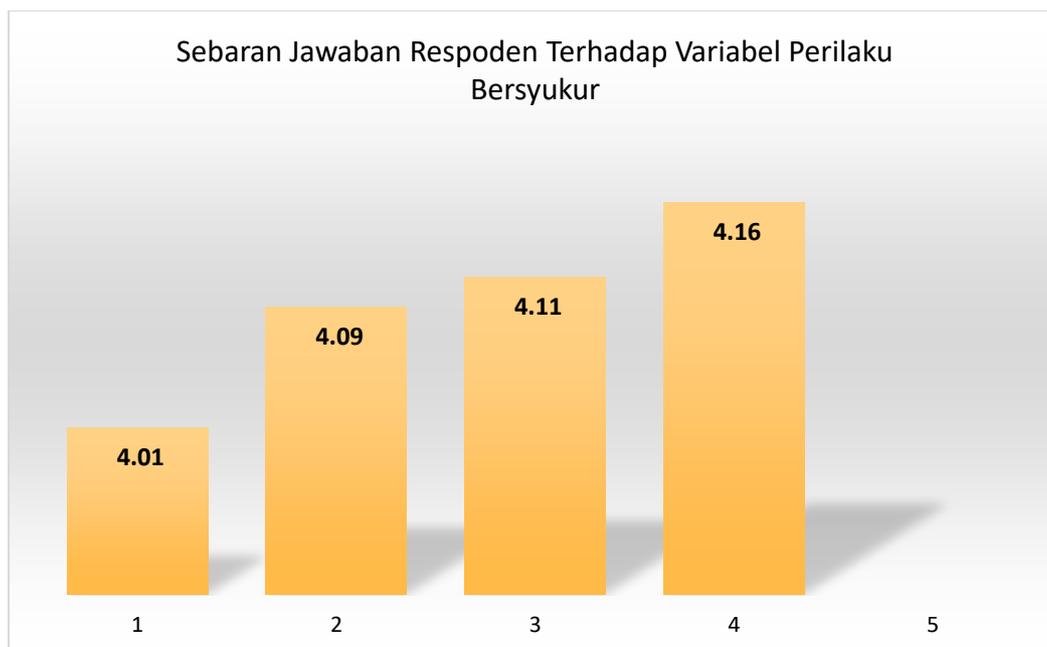
4) Jawaban Responden Terhadap Variabel Perilaku Bersyukur (X4)

Jawaban responden atas pernyataan mengenai persepsi mereka terhadap variabel Perilaku bersyukur kepada Allah SWT dapat dilihat pada Tabel 21. sebagai berikut:

Tabel 21. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Perilaku Bersyukur (X4)

No.	Indikator	SS		S		R		TS		STS		f	Rata-rata Skor	Kriteria
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1.	Memandang orang lain, Tuhan dan kehidupan secara positif	92	30.7	147	49.0	51	17.0	10	3.3	0	0	300	4.07	Baik
2.	Merasa puas dan bahagia dengan kehidupannya	106	35.3	173	57.7	20	6.7	1	0.3	0	0	300	4.28	Sangat Baik
3.	Menjalani aktivitas sebaik mungkin sebagai bentuk rasa terima kasih	112	37.3	136	45.3	51	17.0	1	0.3	0	0	300	4.20	Sangat Baik
4.	Membantu orang lain sebagai wujud terima kasih	97	32.3	157	52.3	42	14.0	4	1.3	0	0	300	4.16	Baik
5	Tidak pernah mengeluh dengan seluruh tugas dan tanggung jawab	84	28.0	157	52.3	25	8.3	34	11.3	0	0	300	3.97	Baik
Total Rata-rata Skor													4,13	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)



Gambar 14. Sebaran Jawaban Respoden Terhadap Variabel Perilaku Bersyukur

Data yang ditampilkan pada Gambar 14. menunjukkan sebaran data terhadap jawaban atau tanggapan responden terhadap variabel perilaku bersyukur kepada Allah SWT dalam pengelolaan manajemen madrasah di Kabupaten Langkat. Hasilnya menunjukkan bagaimana opini responden terhadap adanya perilaku bersyukur kepada Allah SWT dalam pengelolaan manajemen madrasah di Langkat. Perilaku bersyukur ini juga mendapatkan kategori baik dari seluruh responden penelitian yang menyebutkan bahwa mereka memberikan pernyataan positif dan setuju bahwa perilaku bersyukur merupakan cerminan dari sikap yang perlu dilakukan dalam mengelola manajemen madrasah yang menerapkan nilai-nilai Islamic entrepreneurship. Berikut ini adalah rincian sebaran jawaban responden terhadap variabel perilaku bersyukur kepada Allah SWT:

1. Indikator memandang orang lain, Tuhan dan kehidupan secara positif sebagai bentuk dari perilaku bersyukur kepada Allah SWT, responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 4,07 masuk pada kategori baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden memiliki sikap positif karena setiap opininya adalah positif terhadap orang lain, terhadap Tuhan maupun kehidupan yang dijalannya dengan berbagai tugas dan tanggung jawab. Ada 147 orang (49,0%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 92 orang (30,7%), tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 10 orang (3,3%) yang menyatakan tidak setuju bahwa pengelolaan

manajemen madrasah yang baik itu ditandai dengan opini dan pandangan yang positif terhadap orang lain, Tuhan dan kehidupan yang dijalaninya.

2. Indikator merasa puas dan bahagia dengan kehidupannya sebagai bagian dari perilaku bersyukur untuk mendukung keberhasilan pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat. Rata-rata skor sebesar 4,28 masuk pada kategori sangat baik. Ada 173 orang (57,7%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 106 orang (35,3%), tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 1 orang (0,3%) yang menyatakan tidak setuju bahwa pengelolaan manajemen madrasah yang baik itu ditandai dengan adanya rasa puas dan bahagia dengan kehidupannya yang bisa membantu para pengelola manajemen untuk bisa melaksanakan fungsi/tugas dan tanggung jawabnya dalam mengelola manajemen berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* dengan baik
3. Indikator menjalani aktivitas sebaik mungkin sebagai bentuk rasa terima kasih, responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 4,20 masuk pada kategori sangat baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden menyetujui bahwa seseorang yang menjalani aktivitas dalam kehidupannya dengan baik dan berupaya untuk sebaik mungkin merupakan bentuk rasa terima kasihnya kepada Allah SWT. Ada 136 orang (45,3%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 112 orang (37,3%) bahwa pengelola manajemen madrasah harus berupaya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin. Hal itu merupakan bagian dari rasa terima kasihnya kepada Tuhan yang Maha Esa. Tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 1 orang (0,3%) yang menyatakan tidak setuju bahwa rasa terima kasi kepada Tuhan tidak bisa langsung tergambar pada sikap seseorang yang menjalani kehidupan dan aktivitasnya dengan baik.
4. Indikator membantu orang lain menjadi perwujudan terima kasih seseorang yang merupakan bagian dari perilaku bersyukur. Responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 4,16 masuk pada kategori baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden menyetujui bahwa perilaku bersyukur dapat dimplementasikan melalui perilaku yang senang untuk membantu orang lain sebagai wujud rasa terima kasih kepada Allah SWT. Ada 157 orang (52,3%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 97 orang (32,3%) bahwa seseorang yang gemar membantu orang lain sebagai rasa syukurnya kepada Allah SWT akan kehidupanya dan yang dimilikinya akan sangat membantu menjalani aktivitas dan memenuhi tanggung

jawabnya dengan sangat baik. Tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 4 orang (1,3%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

5. Indikator tidak pernah mengeluh dengan seluruh tugas dan tanggung jawab merupakan bagian dari perilaku bersyukur, responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 3,97 masuk pada kategori baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden menyetujui bahwa seseorang akan mampu melaksanakan seluruh tugas dan tanggung jawabnya sebagai cerminan rasa syukur kepada Allah SWT, maka dirinya tidak pernah mengeluh dengan seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada 157 orang (52,3%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 84 orang (28,0%) bahwa seseorang akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa ada keluhan, berupaya untuk memberikan hasil yang terbaik sebagai bentuk rasa syukur kepada Allah SWT, termasuk didalamnya tugas dan tanggung jawab untuk mengelola manajemen madrasah berbasis Islamic Spiritual Entrepreneurship dengan baik.. Tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 34 orang (11,3%) yang menyatakan tidak setuju dengan indikator tersebut karena bagi mereka tidak mungkin seseorang tidak pernah mengeluh dalam tugas dan tanggung jawabnya karena manusia tidak ada yang sempurna dan hal ini tidak bisa menjadi dasar penilaian bahwa seseorang itu bukan termasuk manusia yang bersyukur.

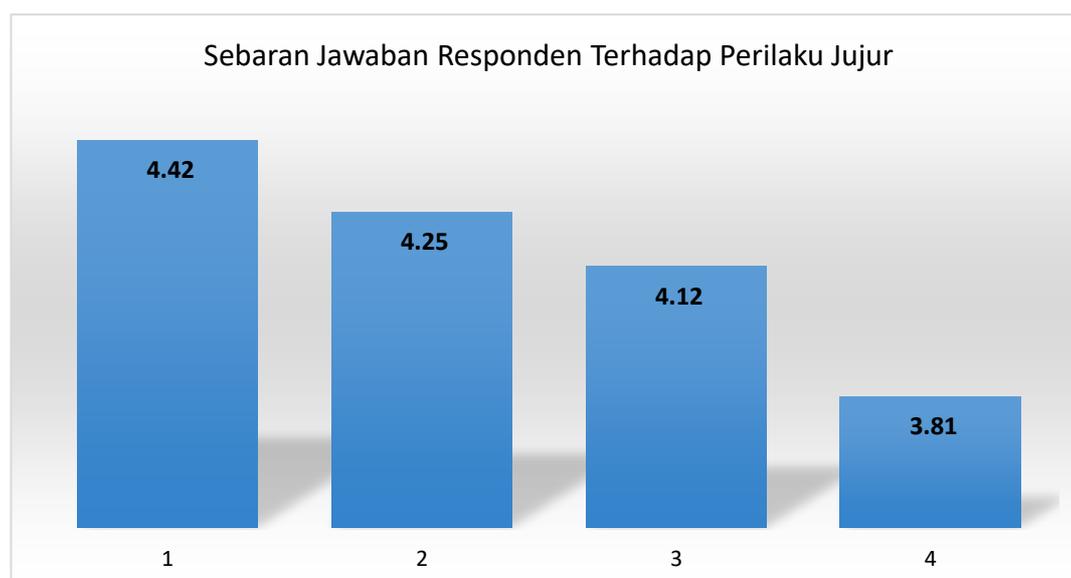
5) Jawaban Responden Terhadap Variabel Perilaku Jujur (X5)

Jawaban responden atas pernyataan mengenai persepsi mereka terhadap variabel Perilaku bersyukur kepada Allah SWT dapat dilihat pada Tabel 22. sebagai berikut:

Tabel 22. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Perilaku Jujur (X5)

No.	Indikator	SS		S		R		TS		STS		f	Rata-rata Skor	Kriteria
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1.	Berbicara yang jujur	90	30.0	150	50.0	33	11.0	27	9.0	0	0	300	4.01	Baik
2.	Berbuat dengan jujur	77	25.7	178	59.3	39	13.0	6	2.0	0	0	300	4.09	Baik
3.	Tidak mengambil hak orang lain	86	28.7	171	57.0	32	10.7	11	3.7	0	0	300	4.11	Baik
4.	Sesuai antara perkataan dengan perbuatan	95	31.7	188	62.7	13	4.3	4	1.3	0	0	300	4.25	Sangat Baik
Total Rata-rata Skor													4,13	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)



Gambar 15. Sebaran Jawaban Responden Terhadap Variabel Perilaku Jujur

Data yang ditampilkan pada Gambar 15. menunjukkan sebaran data terhadap jawaban atau tanggapan responden terhadap variabel perilaku jujur dalam pengelolaan manajemen madrasah di Kabupaten Langkat. Hasilnya menunjukkan bagaimana opini responden terhadap adanya perilaku jujur dalam pengelolaan manajemen madrasah di Langkat. Hasil analisis memperlihatkan mayoritas jawaban responden menyatakan positif dan setuju dengan variabel perilaku jujur sebagai faktor yang mendukung pengelolaan manajemen madrasah sebagai bentuk implementasi sikap atau perilaku yang berpedoman pada nilai-nilai Islamic:

1. Indikator berbicara yang jujur bagian dari perilaku bersyukur kepada Allah SWT, responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 4,01 masuk pada kategori baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden memiliki sikap positif karena perilaku jujur ditandai dengan adanya ucapan atau perkataan yang jujur dari seseorang ketika berbicara dan perilaku ini akan sangat mendukung keberhasilan dalam mengelola manajemen madrasah sebagai lembaga pendidikan berbasis Islamic Spiritual Entrepreneurship di Kabupaten Langkat. Ada 150 orang (50%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 90 orang (30%), tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 27 orang (9,0%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Indikator berbuat dengan jujur mendapatkan respon yang baik dan positif dari para responden karena mendapatkan rata-rata skor sebesar 4,09 masuk pada kategori baik. Ada 178 orang (59,3%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 77 orang (25,7%), tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 6 orang (2,0%) yang menyatakan tidak setuju bahwa perilaku jujur tercermin dari perbuatan yang jujur yang bisa dilakukan secara komitmen dalam mengelola manajemen madrasah berbasis Islamic Spiritual Entrepreneurship di Kabupaten Langkat.
3. Indikator tidak mengambil hak orang lain. Responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 4,11 masuk pada kategori baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden menyetujui bahwa seseorang tidak boleh mengambil hak dari orang lain, tidak boleh menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan oleh orang lain sebagai salah satu perilaku jujur yang harus dimiliki oleh pengelola manajemen madrasah berbasis *Islamic Spritual Entrepreneurship* dengan baik . Ada 171 orang (57%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 86 orang (28,7%) bahwa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 11 orang (3,7%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Indikator kesesuaian antara perkataan dengan perbuatan, responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 4,25 masuk pada kategori baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden menyetujui bahwa seseorang yang berperilaku jujur adalah orang yang menunjukkan perilaku ada kesesuaian antara perkataan dengan perbuatan dalam kehidupannya, dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Ada 188 orang (62,7%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 95 orang (31,7%) bahwa manusia yang berperilaku sesuai antara perkataan dengan perbuatannya

dalam kehidupannya adalah orang yang memiliki perilaku jujur faktor pendukung keberhasilan untuk mengelola manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* dengan baik. Tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 4 orang (1,3%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

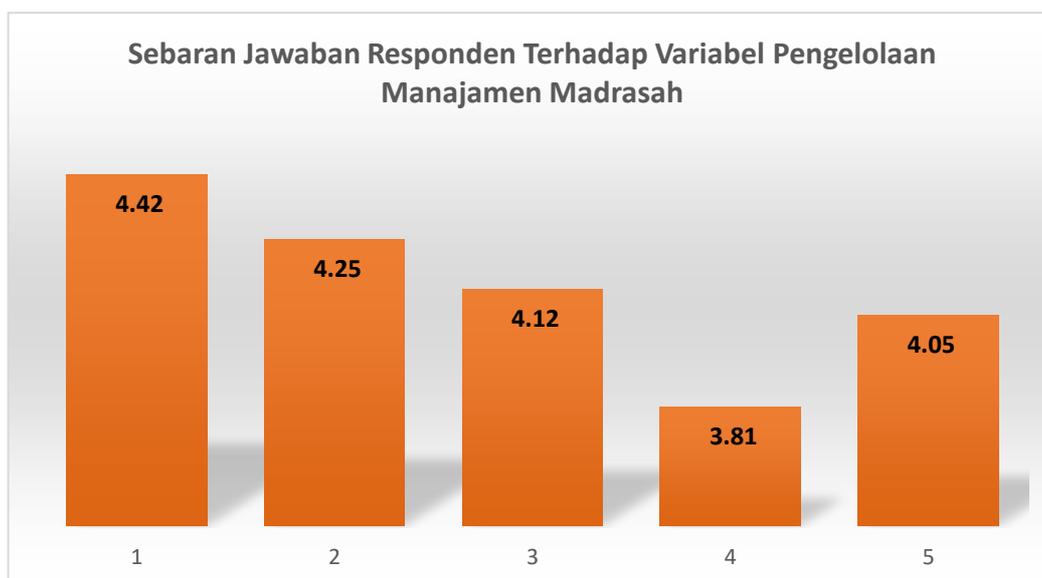
6) Jawaban Responden Terhadap Variabel Manajemen Madrasah (Y)

Jawaban responden atas pernyataan mengenai persepsi mereka terhadap variabel Perilaku bersyukur kepada Allah SWT dapat dilihat pada Tabel 23. sebagai berikut:

Tabel 23. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Manajemen Madrasah (Y)

No.	Indikator	SS		S		R		TS		STS		f	Rata-rata Skor	Kriteria
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1.	Proses produksi menerapkan prinsip <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i>	139	46.3	152	50.7	6	2.0	3	1.0	0	0	300	4.42	Sangat Baik
2.	Proses permodalan menerapkan prinsip <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i>	125	41.7	141	47.0	19	6.3	15	5.0	0	0	300	4.25	Sangat Baik
3.	Proses pemasaran menerapkan prinsip <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i>	75	25.0	191	63.7	28	9.3	6	2.0	0	0	300	4.12	Baik
4.	Proses manajemen sumber daya manusia menerapkan prinsip <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i>	50	16.7	157	52.3	79	26.3	14	4.7	0	0	300	3.81	Baik
5	Lingkungan menerapkan prinsip <i>Islamic Spiritual Entrepreneurship</i>	64	21.3	192	64.0	40	13.3	4	1.3	0	0	300	4.05	Baik
Total Rata-rata Skor													4,13	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)



Gambar 16. Sebaran Jawaban Responden Terhadap Variabel Manajemen Madrasah

Data yang ditampilkan pada Gambar 4.15 menunjukkan sebaran data terhadap jawaban atau tanggapan responden terhadap variabel pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic spiritual entrepreneurship*. Hasilnya menunjukkan bagaimana opini responden terhadap variabel pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic spiritual entrepreneurship* di Kabupaten Langkat. Secara umum responden memberikan jawaban yang positif dan menyetujui seluruh pernyataan yang membangun dan mendukung pengelolaan manajemen madrasah yang berbasis nilai-nilai Islamic. Seluruhnya mendapatkan respon positif dan mendapatkan kategori baik. Berikut ini penjabaran secara rinci setiap indikator yang membangun faktor pengelolaan manajemen madrasah berbasis nilai-nilai Islamic:

1. Indikator proses produksi menerapkan prinsip *Islamic spiritual entrepreneurship*, responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 4,42 masuk pada kategori sangat baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden memiliki sikap positif karena seluruh aktivitas pengelolaan manajemen madrasah dilakukan dengan menerapkan prinsip *Islamic spiritual entrepreneurship*. Kegiatan dimulai dari proses produksi dalam hal kegiatan lembaga pendidikan tentu melakukan proses seleksi masuk, pengajaran dan transfer ilmu dilakukan dengan menerapkan nilai-nilai dan prinsip yang disukai oleh Allah SWT yang diajarkan dalam Agama Islam sebagai bentuk penerapan prinsip *Islamic spiritual entrepreneurship*. Ada 152 orang (50,7%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 139 orang (46,3%), tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 3 orang (1,0%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

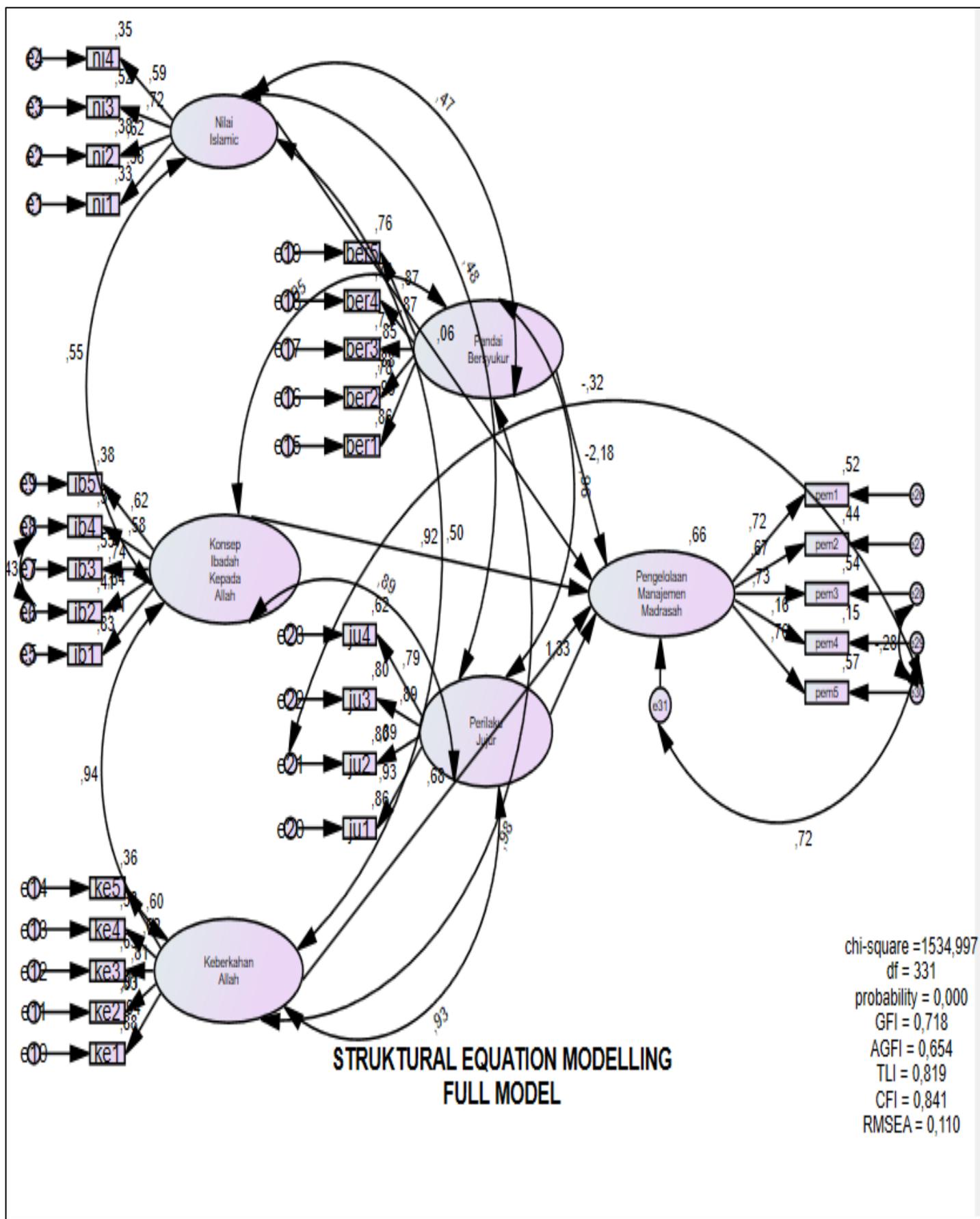
2. Indikator proses permodalan menerapkan prinsip *Islamic spiritual entrepreneurship* mendapatkan respon yang baik dan positif dari para responden karena mendapatkan rata-rata skor sebesar 4,25 masuk pada kategori sangat baik. Ada 141 orang (47%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 125 orang (41,7%), tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 15 orang (5,0%) yang menyatakan tidak setuju bahwa modal yang digunakan untuk mengelola manajemen madrasah merupakan modal yang baik yang mengandung prinsip Islamic Spiritual Entrepreneurship yaitu modal yang halal dan berkah.
3. Indikator proses pemasaran atau promosi yang menerapkan prinsip *Islamic spiritual entrepreneurship* . Responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 4,12 masuk pada kategori baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden menyetujui bahwa bentuk kegiatan pemasaran atau promosi yang dilakukan oleh madrasah harus mengandung nilai-nilai Islamic yang mencerminkan kebaikan dan kebermanfaatannya jangka panjang bagi semua umat merupakan bagian dari pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic spiritual entrepreneurship* yang baik dan benar. Ada 191 orang (63,7%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 75 orang (25%) dan ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 6 orang (2%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut karena bentuk promosi tujuannya adalah mendapatkan siswa yang banyak, madrasah dikenal banyak kalangan masyarakat sehingga menarik minat banyak orang. Akibatnya bentuk promosi yang dilakukan sering tidak sesuai dengan nilai-nilai *Islamic spiritual entrepreneurship*.
4. Indikator manajemen sumber daya manusia menerapkan prinsip *Islamic spiritual entrepreneurship*, responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 3,81 masuk pada kategori baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden menyetujui bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu para pelaku atau pelaksana kegiatan pendidikan yang terlibat didalamnya pengelolaan manajemen madrasah seluruhnya adalah manusia yang baik, berperilaku jujur, berperilaku selalu bersyukur dan menerapkan nilai-nilai Islamic yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW dalam kehidupannya sehari-hari. Ada 192 orang (64%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 64 orang (21,3%) bahwa pengelola manajemen madrasah berbasis *Islamic Spritual Entrepreneurship* harus memiliki sumber daya manusia yang baik, memiliki perilaku yang mencerminkan nilai-nilai Islamic, berperilaku dan berucap yang baik yang mendatangkan keridhoan dan keberkahan Allah SWT. Dampaknya akan berhasil mencapai keberlangsungan lembaga pendidikan madrasah di

masa yang akan datang. Tetapi ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 14 orang (4,7%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

5. Indikator lingkungan kerja yang menerapkan prinsi *Islamic spiritual entrepreneurship*, responden menunjukkan respon yang baik dengan rata-rata skor sebesar 4,05 masuk pada kategori baik. Angka ini memperlihatkan bahwa responden menyetujui bahwa seluruh aktivitas pengelolaan manajemen madrasah yang dimulai dari proses perencanaan/produksi, permodalan, pemasaran, dan manajemen sumber daya manusia harus didukung oleh lingkungan yang mencerminkan nilai-nilai *Islamic spiritual entrepreneurship*. Lingkungan ini bisa dari internal atau eksternal artinya seluruh pelaku pengelola manajemen madrasah, mulai dari siswa, pengajar, tenaga administrasi, pimpinan/pemilik, hingga orang tua dan masyarakat harus mendukung penerapan prinsip *Islamic spiritual entrepreneurship*, menjalankan kehidupan yang berlandaskan nilai-nilai Islamic yang sesuai dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW. Ada 192 orang (64%) yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 64 orang (21,3%) dan ada angka lain yang bertolak belakang yaitu ada 4 orang (1,3%) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

11. Analisis *Structural Equation Model* (SEM)

Berikutnya adalah melakukan analisis struktural modal secara lengkap. Pengujian dengan model persamaan struktural adalah untuk menguji setiap variabel terhadap variabel lainnya. Berikut ini model konsep penelitian secara lengkap yang telah diuji dengan menggunakan AMOS. Hasil analisis pada AMOS dapat dilihat pada Gambar 4.16 berikut :



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Gambar 17. *Struktural Equation Modelling “Full Model”*

Hasil analisa *Full Model* belum dapat diterima untuk menjawab hipotesis penelitian ini. Uji *Full Model* harus terlebih dahulu di uji kelayakan model dengan standar *Goodness of Fit Model*. Berdasarkan Gambar 17. maka diperoleh penjelasan untuk uji kelayakan model

Tabel 24. Indeks Pengujian Kelayakan Model SEM Sebelum Modifikasi

Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
χ^2 - Chi-square	Diharapkan kecil	1534,997	Belum fit
Probability	$\geq 0,05$ atau tidak boleh 0 (nol) (Ferdinand, 2014)	0,000	Belum fit
CMIN/DF	$< 2,00$	4,637	Belum fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,110	Fit
GFI	$\geq 0,90$ (Ghozali, 2016) atau $0,80 \leq GFI \leq 0,90$ (Wijanto, 2008)	0,718	Belum fit
AGFI	$\geq 0,90$ (Ghozali, 2016) atau $0,80 \leq GFI \leq 0,90$ (Wijanto, 2008)	0,654	Belum fit
TLI	$\geq 0,90$ (Ghozali, 2016) atau $0,80 \leq GFI \leq 0,90$ (Wijanto, 2008)	0,819	Belum fit
CFI	$\geq 0,90$ (Ghozali, 2016) atau $0,80 \leq GFI \leq 0,90$ (Wijanto, 2008)	0,841	Belum fit

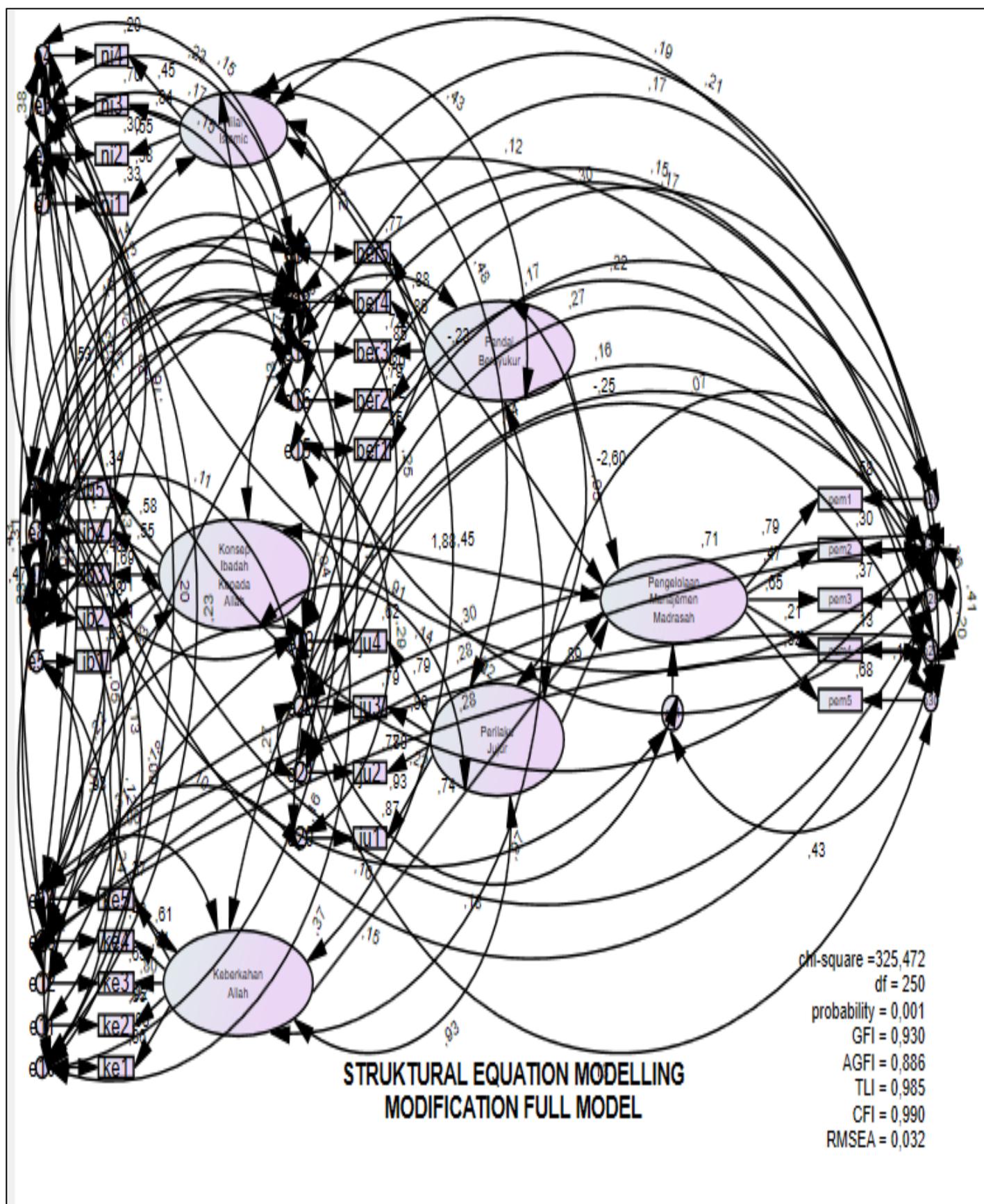
berikut ini, yaitu:

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data pada Tabel 24. dilakukan analisis pengujian model dengan menggunakan kriteria *Goodness of Fit* (GoF). Hasilnya disesuaikan dengan kriteria yang diinginkan, kriteria model yang fit belum terpenuhi secara keseluruhan, dan disimpulkan model belum fit dengan data yang digunakan oleh peneliti.

Hasil analisis pengujian model diketahui bahwa model penelitian masih masuk dalam kategori belum fit. Oleh karena itu dalam langkah uji analisis model diberikan kesempatan untuk melakukan modifikasi model. Tahapan modifikasi model maka AMOS merekomendasikan untuk menghubungkan beberapa residual dari beberapa indikator tersebut agar model menjadi fit dengan data menggunakan panduan Tabel *Modification Indices* (tercantum dalam lampiran).

Melalui Tabel *Modification Indices* ini, dilakukan beberapa modifikasi kovarians model yaitu dengan cara menghubungkan antar kovarian model. Sehingga nantinya model akan memenuhi standar *Goodness of Fit* dan dikatakan model sudah fit, sehingga dihasilkan model baru seperti ini :



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Gambar 18. *Struktural Equation Modelling "Full Model" Setelah Modifikasi*

Tabel 25. Indeks Pengujian Kelayakan Model SEM Sesudah Modifikasi

Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
χ^2 - Chi-square	Diharapkan kecil	325,472	Fit
Probability	$\geq 0,05$ atau tidak boleh 0 (no) (Ferdinand, 2014)	0,001	Fit
CMIN/DF	$< 2,00$	1,302	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,032	Fit
GFI	$\geq 0,90$ (Ghozali, 2016); $0,80 \leq GFI \leq 0,90$ (Wijanto, 2008)	0,930	Fit
AGFI	$\geq 0,90$ (Ghozali, 2016) ; $0,80 \leq GFI \leq 0,90$ (Wijanto, 2008)	0,886	Fit
TLI	$\geq 0,90$ (Ghozali, 2016) ; $0,80 \leq GFI \leq 0,90$ (Wijanto, 2008)	0,985	Fit
CFI	$\geq 0,90$ (Ghozali, 2016) ; $0,80 \leq GFI \leq 0,90$ (Wijanto, 2008)	0,990	Fit

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data hasil modifikasi model pada Tabel 25. diketahui bahwa uji kelayakan model dengan menggunakan data pada Tabel *Goodness of Fit* tersebut diketahui model sudah masuk pada kategori fit dan diterima sehingga akan diajukan pada analisis berikutnya yang akan dijadikan dasar untuk menguji hipotesis penelitian.

Adapun hasil uji untuk mengetahui kebenaran hipotesis penelitian ini bisa digunakan Tabel *Regression Weigh* berikut ini :

Tabel 26. Regression Weigh

Hubungan Antar Variabel			Estimate	P	Ket.	Hipotesis
Pandai_bersyukur	→	manajemen_madrasah	-2,599	0,006	Negatif Signifikan	Ditolak
perilaku_jujur	→	manajemen_madrasah	0,888	0,006	Positif Signifikan	Diterima
nilai_Islamic	→	manajemen_madrasah	-0,231	0,101	Negatif Tidak Signifikan	Ditolak
keberkahan_Allah	→	manajemen_madrasah	0,739	0,035	Positif Signifikan	Diterima
Konsep_ibadah_ kepada_Allah	→	manajemen_madrasah	1,881	0,018	Positif Signifikan	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data pada Tabel 26. dapat diketahui hasil uji pada model struktural berdasarkan *output* dari *regression weight* maka kita dapat menyajikan hasil untuk menguji hipotesis penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel perilaku bersyukur memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap manajemen madrasah. Nilai pengaruhnya terlihat pada parameter estimasi hubungan sebesar -2,599, dengan nilai probabilitas (P) adalah 0,006 di mana $p > 0,05$.
2. Variabel perilaku jujur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen madrasah. Nilai pengaruhnya terlihat pada parameter estimasi hubungan sebesar 0,888, dengan nilai probabilitas (P) adalah 0,006 di mana $p < 0,05$.
3. Variabel nilai Islamic memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap manajemen madrasah. Nilai pengaruhnya terlihat pada parameter estimasi hubungan sebesar -0,231, dengan nilai probabilitas (P) adalah 0,101 di mana $p > 0,05$.
4. Variabel keberkahan Allah SWT memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen madrasah. Nilai pengaruhnya terlihat pada parameter estimasi hubungan sebesar 0,739, dengan nilai probabilitas (P) adalah 0,035 di mana $p < 0,05$.
5. Variabel konsep ibadah kepada Allah SWT memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen madrasah. Nilai pengaruhnya terlihat pada parameter estimasi hubungan sebesar 1,881 dengan nilai probabilitas (P) adalah 0,018 di mana $p < 0,05$.

12. Pengujian Hipotesis

Berikut ini dilakukan pembuktian terhadap hipotesis dalam penelitian berdasarkan hasil uji model struktural dengan cara membandingkan *output regression weight* dengan hipotesis yang diajukan, sehingga bisa dilihat apakah hipotesis penelitian ini yang dinyatakan sebagai tujuan penelitian terbukti atau sebaliknya tidak terbukti.

1) Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Hipotesis 1 menyatakan bahwa Nilai-nilai Islamic berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.

Hasil *output regression weight* pada Tabel 26. diketahui bahwa Hipotesis Ditolak yaitu variabel nilai Islamic tidak memiliki pengaruh positif signifikan (melainkan pengaruh negatif tidak signifikan) terhadap pengelolaan manajemen madrasah. Nilai-nilai Islamic yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW diketahui memiliki pengaruh

yang berbanding terbalik terhadap pengelolaan manajemen madrasah berbasis Islamic entrepreneurship.

Nilai-nilai Islamic yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW meskipun diterapkan tapi tidak maksimal oleh pengelola manajemen. Penerapannya tidak sungguh-sungguh tidak sesuai dengan makna yang sebenarnya sehingga tidak berhasil dalam mengelola manajemen madrasah sesuai dengan standar Islamic entrepreneurship yaitu mengelola manajemen yang sesuai dengan nilai-nilai Islamic. Pengaruh ini cukup kuat artinya pada saat diterapkan nilai-nilai Islamic yang diteladani dari Rasulullah SAW tidak mampu merubah pengelolaan manajemen yang baik dan berlandaskan nilai-nilai atau ajaran Islam, tidak memiliki dampak pada pengelolaan manajemen madrasah sehingga hanya memberikan dampak pada individu saja tetapi tidak berdampak pada ummat.

Hal ini menjadi indikasi kegagalan pengelolaan manajemen madrasah yang tidak maksimal memberikan manfaat atau mempertahankan keberlangsungan usaha di masa depan.

Nilai pengaruhnya terlihat pada parameter estimasi hubungan sebesar $-0,231$, dengan nilai probabilitas (P) adalah $0,101$ di mana $p < 0,05$. Nilai-nilai Islamic yang terdiri dari siddiq, fathonah, amanah dan tabligh seharusnya mampu mendukung keberhasilan pengelolaan manajemen madrasah di Kabupaten Langkat, hasil analisis malah memberikan makna yang berbeda yaitu nilai-nilai Islamic yang terdiri dari siddiq, fathonah, amanah dan tabligh tidak memberikan makna yang berbeda atau keberhasilan dalam pengelolaan manajemen madrasah. Nilai Islamic yang terdiri dari siddiq, fathonah, amanah dan tabligh seluruhnya dinyatakan tidak terbukti mampu menjadi nilai-nilai yang diteladani dari Rasulullah SAW dalam kehidupan sehari-hari sehingga membantu manusia untuk mengelola sebuah madrasah dengan lebih baik dan bertanggung jawab.

2) Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Hipotesis 2 menyatakan bahwa Konsep ibadah kepada Allah SWT berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.

Hasil *output regression weight* pada Tabel 26. diketahui bahwa Hipotesis Diterima. Variabel konsep ibadah kepada Allah SWT memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan manajemen madrasah. Nilai pengaruhnya terlihat pada parameter estimasi hubungan sebesar $1,881$, dengan nilai probabilitas (P) adalah $0,018$ di mana

$p < 0,05$. Pelaksanaan tugas/amanah dan tanggung jawab yang dimaknai sebagai ibadah kepada Allah SWT terbukti memiliki pengaruh yang kuat dan memberikan dampak secara nyata dengan hubungan yang positif terhadap pengelolaan manajemen madrasah. Hubungan positif artinya adalah seseorang pelaksana manajemen yang bekerja karena menganggap pekerjaan itu adalah ibadah kepada Allah sehingga dia akan bekerja dengan sebaik mungkin maka akan semakin mendukung keberhasilan pengelola manajemen madrasah. Sebaliknya jika seorang pelaksana manajemen tidak menganggap pekerjaan itu adalah ibadah kepada Allah sehingga dia bekerja dengan tidak baik maka akan menggagalkan proses dan pencapaian tujuan dalam pengelolaan manajemen madrasah dan tidak mampu mempertahankan keberlangsungan usaha di masa depan.

Hasil ini memperlihatkan bahwa pelaku pengelola manajemen madrasah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ketika menjalankan manajemen madrasah sebagai sebuah lembaga pendidikan menyertakan nilai-nilai ibadah, melaksanakan tugasnya sebagai salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT sehingga mereka berhasil menjalankan atau mengelola usaha atau lembaga mereka dengan baik dan keberlangsungan lembaga atau madrasah akan terus bisa diperoleh memberikan manfaat bagi ummat.

3) Pengujian Hipotesis 3 (H3)

Hipotesis 3 menyatakan bahwa keberkahan dari Allah SWT berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat. Hasil *output regression weight* pada Tabel 4.21 diketahui bahwa Hipotesis Diterima.

Variabel keberkahan Allah SWT memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap pengelolaan manajemen madrasah. Nilai pengaruhnya terlihat pada parameter estimasi hubungan sebesar 0,739, dengan nilai probabilitas (P) adalah 0,035 di mana $p > 0,05$.

Keberkahan dari Allah SWT sebagai faktor yang terbukti memiliki pengaruh yang kuat dan memberikan dampak secara nyata dengan hubungan yang positif terhadap pengelolaan manajemen madrasah. Hubungan positif artinya adalah seseorang pelaksana manajemen yang melaksanakan pekerjaannya dalam mengelola manajemen mengharap keberkahan dari Allah SWT mampu atau berhasil membantu keberhasilan pengelolaan manajemen madrasah. Sebaliknya pelaksana manajemen yang bekerja biasa saja tanpa berupaya menghadirkan keberkahan Allah SWT didalam setiap pekerjaannya tidak berhasil menjalankan manajemen organisasi dengan baik.

Keberkahan Allah SWT harus selalu menjadi tujuan dalam setiap pekerjaan kita karena itu akan membantu kita melaksanakan tugas manajemen dengan baik dan berhasil mengelola manajemen madrasah dengan baik untuk mencapai keberlangsungan madrasah untuk jangka panjang.

Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa adanya konsep keberkahan dari Allah SWT membantu para pengelola manajemen untuk menjalankan madrasah mulai dari perencanaan hingga evaluasi sebagai bagian dari fungsi-fungsi manajemen untuk meraih keberhasilan dan keberlangsungan lembaga untuk jangka panjang. Faktor keberkahan menjadi penting dan tujuan utama untuk mencapai keberlangsungan usaha yang menjadi salah satu prinsip Syariah dan harus dijadikan landasan orientasi bisnis sehingga bisnis tetap berjalan dengan baik dan memberikan manfaat yang baik dan benar. Ada hal yang bisa disimpulkan yaitu kegagalan atau pengelolaan manajemen madrasah yang tidak maksimal bisa saja akibat adanya upaya yang tidak mengandung keberkahan Allah SWT dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pengelola manajemen madrasah.

4) Pengujian Hipotesis 4 (H4)

Hipotesis 4 menyatakan bahwa perilaku bersyukur berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat. Hasil *output regression weight* pada Tabel 4.21 negatif signifikan terhadap pengelolaan manajemen madrasah. Nilai pengaruhnya terlihat pada parameter estimasi hubungan sebesar -2,599, dengan nilai probabilitas (P) adalah 0,006 di mana $p < 0,05$.

Perilaku bersyukur sebagai faktor tidak terbukti memiliki pengaruh yang kuat dan tidak memberikan dampak secara nyata terhadap pengelolaan manajemen madrasah. Artinya adalah seseorang yang bekerja dalam proses pengelolaan manajemen madrasah mulai dari perencanaan hingga evaluasi tidak bisa terukur secara langsung perilaku bersyukurnya kepada Allah SWT ketika dia menjalankan pekerjaannya sehingga tidak bisa langsung mengukur keberhasilan pengelolaan manajemen madrasah.

Perilaku bersyukur ini juga tidak bisa langsung terbukti memberikan dampak secara nyata dan kuat terhadap keberhasilan dalam keberlangsungan usaha di masa depan.

5) Pengujian Hipotesis 5 (H5)

Hipotesis 5 menyatakan bahwa perilaku jujur berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat. Hasil *output regression weight* pada Tabel 26. diketahui bahwa Hipotesis Diterima. Variabel perilaku jujur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan manajemen madrasah. Nilai pengaruhnya terlihat pada parameter estimasi hubungan sebesar 0,888, dengan nilai probabilitas (P) adalah 0,006 di mana $p < 0,05$.

Seseorang yang bekerja dengan jujur akan mendukung keberhasilan dalam mengelola bisnisnya, sehingga para pelaksana pengelolaan manajemen madrasah yang bertugas atau menjalankan amanahnya dengan mengutamakan kejujuran akan mendukung keberhasilan dalam pengelolaan manajemen madrasah dan mencapai keberlangsung usaha yang bermanfaat di masa depan. Sebaliknya jika para pelaksana manajemen madrasah ini menjalankan tugasnya mulai dari proses perencanaan hingga evaluasi tidak bertindak atau tidak berperilaku jujur maka akan membuat seluruh proses pengelolaan manajemen berjalan tidak baik dan tidak akan mampu mempertahankan keberlangsungan usaha lembaga di masa depan.

6) Pengujian Hipotesis 6 (H6)

Hipotesis 6 menyatakan bahwa seluruh variabel independent mampu memaksimalkan dan memberikan keberhasilan dalam manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.

Hasil *output regression weight* pada Tabel 26. diketahui bahwa Hipotesis Ditolak, karena diketahui ada dua variabel yang diketahui tidak berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* yaitu nilai-nilai *Islamic* dan perilaku bersyukur. Kedua variabel ini tidak mampu diterapkan dengan baik oleh para pelaksana/pengelola manajemen madrasah dengan sebenarnya sehingga dampaknya adalah para pengelola manajemen madrasah tidak maksimal dalam menerapkan nilai-nilai *Islamic* dalam pengelolaan manajemen madrasah dampak akhirnya adalah keberlangsungan madrasah sebagai sekolah pendidikan berbasis agama Islam tidak akan mampu bersaing dengan sekolah berbasis konvensional padahal sekolah madrasah memiliki potensi besar untuk menghasilkan sumber daya manusia atau generasi penerus bangsa yang mampu bersaing dalam perkembangan zaman dengan potensi keilmuan yang berlandaskan agama Islam.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Nilai-nilai Islamic memiliki hubungan negatif tidak signifikan terhadap manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa nilai-nilai Islamic memiliki pengaruh yang negatif tidak signifikan terhadap proses pengelolaan manajemen madrasah di Kabupaten Langkat. Nilai-nilai ini berupa siddiq, fathonah, tabligh dan amanah merupakan nilai-nilai yang harus diterapkan seorang manusia dalam kehidupannya menjalankan seluruh aktivitas atau pekerjaannya sehingga mendapatkan keselamatan dunia akhirat. Nilai – nilai Islamic Spiritual Entrepreneurship harus diteladani semua manusia baik pelaku bisnis atau pelaku perdagangan¹. Nilai-nilai *spiritual entrepreneurship*, menjadi nilai-nilai yang diterapkan oleh orang-orang yang menjalankan bisnisnya dengan tetap mempertimbangkan nilai-nilai etika dan agama. Bahkan nilai-nilai *spiritual entrepreneurship* juga merupakan nilai-nilai yang menjadi landasan agama yang kuat, keimanan dan ketaqwaan yang kuat dalam pengelolaan kegiatan.^{2,3,4}

Hasil penelitian memberikan kesimpulan yang berbeda, berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden ternyata diketahui bahwa nilai-nilai Islamic yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW ternyata tidak sepenuhnya diteladani dengan sesungguhnya atau sebenar-benarnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab ketika mengelola manajemen madrasah. Seluruh pelaku atau pelaksana manajemen tidak maksimal sehingga tidak memiliki dampak positif dalam pengelolaan manajemen madrasah. Meskipun jawaban responden masuk dalam kategori baik, tetapi tidak memberikan manfaat bagi umat yang tercermin dalam pengelolaan manajemen madrasah dan keberlangsungan madrasah yang tidak maksimal bahkan sudah hampir kalah bersaing dengan sekolah konvensional dan sekolah berbasis agama non madrasah. Hasilnya memperlihatkan bahwa nilai-nilai Islamic itu seharusnya mampu mendukung keberhasilan pengelolaan manajemen madrasah yang sekaligus mampu menjadikan madrasah memiliki keunggulan bersaing dengan sekolah lain.

Nilai-nilai Islamic yang menjadi cerminan dari perilaku pengelola manajemen madrasah di Kabupaten Langkat tidak sepenuhnya bisa diaplikasikan dalam pekerjaan

¹ Veithzal Rivai, *Islamic Business And Economic Ethics* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).

² Yusuf And Muhammad Syahrial, *Meraih Keajaiban Rezeki Dengan Wirausaha* (Bandung: Erlangga, 2013).

³ Hendra, Yopi, And Deny Riana, *Spiritual Entrepreneur* (Bandung: Mqs Publishing, 2008).

⁴ Suherman And Eman, *Manajemen Masjid* (Bandung: Alfabeta, 2012)

sehari-hari, dalam pemenuhan tanggung jawab mereka ketika melaksanakan tugas untuk mengelola manajemen madrasah. Dampaknya tentu terlihat dari progress perkembangan madrasah yang lambat dan tidak memenuhi keinginan masyarakat akan kebutuhan lembaga pendidikan yang berkualitas. Nilai-nilai Islamic tersebut tidak maksimal dalam penerapannya menjalankan fungsi-fungsi manajemen madrasah sehingga perkembangan madrasah cenderung lamban dan tidak berkelanjutan.

Kondisi ini juga didukung oleh data responden yang diperoleh, diketahui bahwa dari 300 responden yang mengisi kuesioner ternyata hanya 40% yang menyatakan bahwa mereka mengetahui konsep *Islamic Spiritual Entrepreneurship*, sedangkan selebihnya yaitu 60% menyatakan tidak mengetahuinya. Bahkan diketahui juga dari jumlah yang mengenal atau mengetahui konsep Islamic Spiritual Entrepreneurship ternyata hanya 35% yang menyatakan dirinya menjalankan seluruh tugasnya dalam mengelola manajemen madrasah hanya ada 35%. Tetapi tidak bisa dipastikan bahwa mereka menjalankan konsep itu dengan sebenarnya atau apakah yang mereka jalankan atau perilaku mereka sudah mencerminkan nilai-nilai konsep Islamic Spiritual Entrepreneurship. Pada saat diwawancarai mereka menyatakan bahwa mereka berusaha untuk jujur, amanah, dan berusaha untuk menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin. Mereka juga berupaya untuk bisa dipercaya dalam menjalankan amanah yang diberikan, memberikan manfaat bagi manajemen dan masyarakat khususnya bagin anak-anak didik madrasah. Mayoritas karyawan pelaksana manajemen madrasah merupakan karyawan yang sudah lama bekerja di atas 3 tahun sehingga mereka dianggap cukup amanah dalam bertugas dan berupaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pendidikan madrasah bagi masyarakat.

Jumlah 60% karyawan yang menyatakan tidak mengenal konsep nilai-nilai Islamic Spiritual Entrepreneurship, karena mereka tidak mengetahui secara jelas dan tepat konsep manajemen yang berbasis nilai-nilai Islamic Spiritual Entrepreneurship. Tetapi faktanya dalam keseharian mereka dan ketika bekerja mereka berupaya untuk bekerja dengan baik, dengan jujur dan amanah mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikan tanggung jawab dengan sebaik mungkin. Sejalan dengan itu juga mereka mengakui bahwa tidak selamanya mereka berlaku yang sesuai dengan yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW, bahkan kadang mereka juga mengeluhkan beberapa hal dalam pekerjaan. Hal ini tentu membutuhkan pengawasan dan edukasi serta pendampingan dari pihak TOP Manajemen atau pimpinan yang bisa menjadi contoh teladan yang baik bagi karyawan manajemen madrasah.

Perilaku yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW telah banyak terbukti dari berbagai penelitian mampu meraih keberhasilan dalam setiap aspek kehidupan manusia dan tentu saja termasuk dalam mengurus manajemen madrasah. ¹Siddiq merupakan sikap jujur dan benar yang harus menjadi landasan perilaku ekonomi manusia mulai dari proses produksi, distribusi maupun konsumsi. Kejujuran dilakukan oleh Rasulullah SAW sebagai prinsip untuk melakukan transaksi bisnis yang sehat sehingga beliau mendapat gelar Al-amin. Amanah merupakan perilaku yang bisa dipercaya, profesional, kredibilitas dan bertanggung jawab. Perilaku ini mendapatkan posisi paling penting dalam ekonomi dan bisnis. Tabligh merupakan perilaku yang komunikatif dan transparan dalam berbisnis. Fathonah juga menjadi salah satu perilaku penting karena merupakan kecerdasan dan intelektualitas yang harus diterapkan dalam bisnis yang didasarkan atas ilmu, keterampilan, jujur, benar, kredibel dan bertanggung jawab dalam bisnis atau melakukan pekerjaan apapun termasuk dalam mengelola manajemen madrasah.

Pengelolaan manajemen madrasah sebagai sebuah organisasi atau lembaga pendidikan harus mampu mendukung perkembangan spiritual. Madrasah harus bisa secara inovatif dan adaptif mengenali kesempatan dan kebutuhan lingkungan meskipun dengan sumber daya terbatas, sesuai dengan pendapat Shinde & Shinde⁵. Penelitian lain juga menyebutkan bahwa nilai-nilai Islam dalam aktivitas berwirausaha yang dilakukan oleh para pelaku manajemen bisnis berbasis Islamic spiritual entrepreneurship membantu mereka mendapatkan pendapatan yang halal dan berpeluang besar untuk keberlangsung usaha memberikan kontribusi pada kehidupan masyarakat yang lebih baik. Bahkan nilai-nilai Islamic itu tidak bertentangan dengan modernisasi dan tidak anti dengan kemajuan bahkan membantu perkembangan usaha menjadi lebih baik⁶

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fonneland yaitu menyatakan bahwa budaya bisnis yang berkembang berbasis spiritual mengarahkan pada pengusaha atau pelaku manajemen untuk menggunakan nilai-nilai pengembangan diri, holism, dan pendalaman nilai dalam strategi marketing. Hasilnya diperoleh memberikan dampak perubahan yang baik dan mampu beradaptasi dengan budaya dan lingkungan masyarakat serta memberikan nilai pasar yang baik bagi perkembangan bisnis.

⁵ Shinde And Shinde, 'The Perennial Perspective On Entrepreneurship', *Journal Of Stragic Innovation And Sustainability*, 7.1 (2011), 72–86.

⁶ Kayed And Hassan, "Islamic Entrepreneurship: A Case Study Of Saudi Arabia", *Journal Of Development Entrepreneurship*, 15.4, (2010), 379-413

Pengelolaan manajemen madrasah ditekankan untuk menerapkan prinsip *Islamic Spiritual Entrepreneurship* karena madrasah harus menjalankan peranan lembaga pendidikan dalam mengantarkan peserta didik untuk meningkatkan perilaku keagamaan, sehingga menjadi salah satu usaha yang dilakukan adalah dengan manajemen pengelolaan pendidikan Islam dengan baik, arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara-cara mendapatkan yang transparan. Dengan demikian, manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran Islam.

Fakta lapangan yang terjadi saat ini adalah madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam banyak mengalami ketertinggalan bahkan dianggap tidak mampu bersaing dengan lembaga pendidikan konvensional. Madrasah dianggap tidak ada perbedaannya sehingga masyarakat lebih yakin untuk memilih lembaga pendidikan konvensional karena dianggap lebih menjanjikan memberikan pendidikan yang berkualitas termasuk pendidikan agama, sehingga madrasah akhirnya mengalami penurunan kualitas dan penurunan jumlah minat masyarakat.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan memiliki sejarah panjang dengan keunikan tersendiri dalam menyajikan pendidikan berbasis agama. Sebagai lembaga pendidikan sudah cukup banyak tantangan dan rintangan sehingga dilihat dari kedudukan sebagai lembaga pendidikan tentunya madrasah harus bisa lebih unggul dan leboh berpengalaman dalam menyajikan pendidikan. Madrasah merupakan lembaga pendidikan dengan kedudukan yang sama dengan lembaga pendidikan umum lainnya sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 1989. Madrasah sebagai lembaga pendidikan umum berciri khas agama Islam harus mampu mencerminkan nilai-nilai Islamic spiritual itu sendiri.

Madrasah sebenarnya memiliki modal lebih baik dan lebih maju dibandingkan sekolah umum sehingga mampu menjadikannya sebagai sekolah yang lebih bermutu. Tetapi faktanya keadaan yang sebenarnya apakah madrasah sudah menjadikan dirinya bermutu? Pertanyaan tersebut belum mampu terjawab hingga saat ini padahal dengan kandungan nilai agama Islam bisa menjadi modal dasar untuk membangun madrasah sebagai sekolah yang bermutu.

Mutu madrasah sangat berkaitan erat dengan banyak hal, dan salah satunya berkaitan dengan sistem. Sistem ini merupakan bagian dari pengelolaan manajemennya yaitu input, proses, output dan outcome yang dimiliki oleh madrasah. Perwujudan madrasah sebagai lembaga pendidikan yang bermutu, bisa dilakukan dengan penerapan banyak teori dan kajian rujukan sebagai pedoman, mulai dari nilai-nilai ajaran Islam itu sendiri hingga

mempedomani konsep manajemen yang dikembangkan oleh para ahli manajemen mutu seperti Edwar Deming, Joseph Juran, Crosby maupun Edward Sallis⁸

Beberapa konsep manajemen mutu yang bisa diterapkan adalah pilar mutu yang didasarkan pada keyakinan madrasah seperti kepercayaan, kerjasama dan kepemimpinan yang mencerminkan nilai-nilai Islamic. Mutu dalam pendidikan harus ada komitmen pada kepuasan stakeholder dan komitmen menciptakan lingkungan yang mengarahkan staf atau para pengelola termasuk siswa untuk menjalankan tugas mereka dengan sebaik mungkin. Pilar tersebut juga harus fokus pada customer (pelanggan/stakeholder), keterlibatan penuh, pengukuran, komitmen serta introspeksi untuk memperbaiki secara berkelanjutan.

Komitmen bisa menjadi faktor yang paling mendukung yaitu adanya prinsip untuk merubah cara kerja organisasi yang lebih baik sebagai sekolah berbasis agama Islam tentu terus berupaya untuk menerapkan nilai-nilai Islamic dalam memberikan pendidikan, perangkat, sistem dan proses untuk peningkatan mutu. Manajemen harus mendukung penuh sehingga organisasi akan merubah pola kerja yang berbasis Islamic atau spiritual entrepreneurship yang mengandung nilai-nilai Islam didalamnya. seluruh karyawan harus berorientasi pada kualitas pelayanan, jujur, amanah, disiplin, sabar, ikhlas dan mencintai pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sebagai amanah dan mengharap keridhoan dan keberkahan Allah SWT.⁷

Tidak hanya karyawan, para guru juga harus mencerminkan perilaku sebagai mukmin dan muslim, memiliki wawasan keilmuan yang baik dan luas, kreatif, dinamis, inovatif, jujur, memiliki akhlak mulia, disiplin tinggi dan ikhlas dalam segala pekerjaannya karena mengandung konsep ibadah kepada Allah dalam setiap tugasnya mengajar.

Nilai-nilai Islamic sebagai bagian dari prinsip Spiritual entrepreneurship merupakan nilai lebih yang menjanjikan jika diterapkan oleh seluruh pengelola manajemen madrasah. Pengelolaan lebih mandiri dan menerapkan perilaku jujur, dipercaya, professional, memiliki kredibilitas tinggi dan berdaya saing sehingga dianggap mampu mendukung keberlangsungan lembaga pendidikan madrasah karena adanya penilaian bahwa nilai-nilai Islamic Spiritual itu tidak akan lekang tidak bertolak belakang dengan modernitas atau perkembangan zaman.

⁷ Rasi'in, "Menakar Standar Madrasah Bermutu," *Kordinat*, Vx.1 (2016), hal.75–88.

2. Konsep ibadah kepada Allah SWT memiliki hubungan positif signifikan terhadap manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel konsep ibadah kepada Allah SWT merupakan salah satu faktor yang mendukung pengelolaan manajemen madrasah di Kabupaten Langkat. Hasil analisis membuktikan bahwa konsep ibadah kepada Allah SWT terbukti memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap pengelolaan manajemen madrasah di Kabupaten Langkat. Segala aktivitas dan pekerjaan dianggap sebagai ibadah kepada Allah SWT memberikan pengaruh yang kuat dan berdampak secara nyata pada keberhasilan pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.

Rasulullah Saw telah menjadikan setiap pekerjaan yang dilakukannya sebagai ibadah sehingga seluruh usaha yang dilakukan semakin berhasil. Bekerja yang mengutamakan ibadah tidak akan keluar dari perilaku tidak sopan dan terlarang, seperti berbohong dan membuat kecurangan. Bekerja itu bernilai dengan tujuan melaksanakan kewajiban sebagai umat islam. Dalam Al-qur'an disebutkan:

Artinya: "Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (QS. Al-Jumu'ah: 10) ⁸

Manajemen madrasah yang bermutu harus memiliki nilai-nilai dasar dengan perspektif Islam, artinya nilai-nilai manajemen yang mengandung konsep Islam. Nilai-nilai ajaran Islam merupakan nilai-nilai yang bersumber dari wahyu dan hadis Nabi Muhammad SAW. Nilai-nilai ini juga tidak bertentangan dengan kebenaran ajaran dalam Islam. Sesuai dengan yang dinyatakan oleh Muhaimin yaitu⁹ *pertama*, mengelola madrasah atau menjalankan manajemen madrasah harus dimulai dari niat sebagai perwujudan hadis Nabi SAW yaitu *Innama al- 'amalu bi an-niyyat* (hanyalah segala perbuatan itu harus dibarengi dengan *niat*). Niat sebagai sesuatu yang direncanakan kemudian dijalankan dengan sungguh-sungguh menjadi kenyataan melalui perbuatan. Niat harus berasal dari hati yang bersih dan suci karena mengharapkan Ridho Allah SWT, kemudian dilanjutkan dengan *mujahadh* yaitu berusaha mewujudkan niat dalam bentuk amal perbuatan dan konsisten. Setelah diwujudkan maka melakukan muhasabah yaitu kendali dan evaluasi atas rencana

⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Semarang: Cv. Wicaksana, 2009).

⁹ , hal.87).

⁷ Rasi'in, "Menakar Standar Madrasah Bermutu," *Kordinat*, Vx.1 (2016), hal.75–88

yang dilakukan dan jika berhasil maka tidak lupa untuk bersyukur kepada Allah SWT dan jika gagal maka tidak lupa memohon ampunan dan pertolongan kepadaNya agar mendapatkan kekuatan untuk mewujudkan niat berikutnya.

Kedua adalah Islam sebagai agama amal yaitu seorang hamba akan mendekati atau memperoleh Ridho melalui kerja atau amal saleh dengan memurnikan seluruh sikap penyembangan hanya kepada-Nya. Nilai-nilai ini seharusnya menjadi kekuatan pendorong dan etos kerja untuk meningkatkan mutu pendidikan madrasah. Ketiga, bekerja menjadi bagian ibadah yang diiringin dengan niat ikhlas karena mencari Ridho Allah SWT. Seluruh aktivitas itu menjadi bagian ibadah yang dilakukan oleh seorang hamba kepada Allah SWT. Bahwa seseorang harus bekerja secara optimal dan komitmen terhadap proses dan hasil kerja yang bermutu atau sebaik mungkin, selaras dengan ajaran ihsan. (Qs. An-Nahl: 90).⁷

Sejalan dengan penelitian ini juga memperlihatkan fakta bahwa para pengelola manajemen memperlihatkan bahwa mereka melaksanakan pekerjaan mereka dengan konsep sebagai ibadah kepada Allah SWT. Hal ini tentu mempengaruhi kinerja mereka menjadi baik sehingga bisa mendukung pengelolaan manajemen berbasis *Islamic Spiritual entrepreneurship*. Berdasarkan jawaban responden dalam memberikan opini terhadap pernyataan bahwa pekerjaan dan aktivitas yang dilakukan dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya ketika mengelola madrasah di Kabupaten Langkat harus dianggap dan dijadikan sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT, diketahui mayoritas responden yang terdiri dari pengajar, pegawai administratif akademik maupun non akademik menjawab setuju (46,70%) dan sangat setuju (39%). Opini mereka jika seluruh aktivitas atau pekerjaan yang mereka lakukan dalam mengelola madrasah menjadi bagian dari ibadah kepada Allah SWT adalah salah satu bentuk kebaikan, dan rasa syukur sebagai khalifah di muka bumi menjalankan kewajiban dan tanggung jawab mereka dengan baik.

Menjalankan manajemen madrasah juga menjadi bagian untuk menjalankan usaha yang didasarkan pada prinsip-prinsip Allah SWT. Seorang muslim harus menyadari pentingnya nilai-nilai spiritual yang diterapkan dalam dunia usaha, di mana nilai-nilai ini disandarkan pada ajaran agam yang merupakan wujud tanggung jawab kita kepada Tuhan yaitu Allah SWT. Para pelaksana manajemen madrasah ini mulai dari pemilik, pengajar, pegawai dan manajemen harus menyadari bahwa setiap kegiatan kita atau pekerjaan yang dilakukan ada campur tangan sang Khaliq sehingga kita harus menjunjung tinggi nilai-nilai Agama dan mengimplementasikan dalam perilaku kita dan menjadi bentuk ibadah kita kepada Allah SWT.

Menjadikan spirit nilai-nilai agama Islam juga menjadi panduan untuk menjalankan roda bisnis dan menjadi bagian dari proses pengelolaan manajemen madrasah. Ada 56,7% yang menyatakan setuju dan 30,7% yang menyatakan sangat setuju. Tetapi ada juga kelompok responden yang tidak setuju yaitu tidak sampai 5 % (2,7%) karena bagi mereka spirit nilai-nilai Agama Islam tidak bisa diterapkan seluruhnya dalam lembaga madrasah karena bisa ketinggalan zaman apalagi melihat persaingan dan perkembangan dunia pendidikan saat ini sehingga madrasah perlu memodifikasi prinsip-prinsip Agama Islam dengan perubahan dan perkembangan zaman. Kelompok ini lupa bahwa nilai-nilai prinsip Agama Islam tidak akan pudar dan dapat beradaptasi dengan modernisasi dan perkembangan zaman¹⁰⁶

Para pelaksana manajemen madrasah juga harus menempatkan diri sebagai khalifah di muka bumi ini dengan baik dan benar. Selain itu mereka juga harus memahami bahwa yang dimiliki dan dilakukan sebagai aktivitas dan tugas mereka merupakan kepemilikan sementara yaitu hanya titipan dari Allah SWT. Mayoritas menjawab setuju yaitu lebih dari 50% menyatakan respon positif pernyataan tersebut menjadi bagian dari konsep ibadah kepada Allah SWT seluruh tugas dan tanggung jawab mereka dalam mengelola manajemen madrasah.

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT, Qs. Al-Baqarah (02): 30 yang artinya adalah: *Dan Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan menyucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.*

Prakteknya ketika para pengelola manajemen madrasah melakukan aktivitas vertical yaitu beribadah kepada Allah dan aktivitas horizontal yaitu peduli terhadap sesama karyawan, pelanggan dalam hal ini siswa dan yang terlibat, lingkungan dan masyarakat sekitar. Intinya adalah melakukan semua aktivitas untuk beribadah kepada Allah dan memberikan manfaat bagi orang lain. Sejalan dengan penelitian Sunita dan Anthuvan yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual seseorang atau pengusaha akan memberikan pengaruh positif pada keberhasilan usaha baik dari segi personal dan organisasi.¹⁰

⁶ Kayed And Hassan, "Islamic Entrepreneurship: A Case Study Of Saudi Arabia", *Journal Of Development Entrepreneurship*, 15.4, (2010), hal.379-413

¹⁰ R Sunita And VI Anthuvan, "Rohani Intelijen Dan Wirausaha Sukses Di Bisnis Keluarga," *Sebuah Inquiry*, 17.6 (2015).

Manajemen sendiri dalam perspektif Islam adalah merupakan tanggung jawab individu dan kelompok. Sesuai dengan surah dalam Qs.Al-Zalzalah (99): 7-8, yang artinya adalah : “Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarah pun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya. Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan seberat zarah pun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya pula”.

Ayat ini juga mengandung makna bahwa manajemen berkaitan dengan tugas seorang hamba dengan ilmu dan teknik pengelolaan dan penataan sebuah rencana atau program yang melekat dan tidak pernah lepas dari fungsi wujud manusia diciptakan (tujuan manusia diciptakan) yaitu beribadah kepada Allah SWT. ¹¹

Kandungan ibadah kepada Allah SWT juga adanya pemahaman bahwa konsep Islam dalam manajemen tidak lepas dari etika dan perilaku pengelola manajemen yang merujuk pada hadits, yang artinya adalah, : “Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain”.

Menurut Ketua Dewan Penasihat Majelis Ulama Indonesia, KH Ali Yafie, dalam Islam manajemen dipandang sebagai perwujudan amal sholeh yang harus bertitik tolak dari niat baik. Niat baik tersebut akan memunculkan motivasi aktivitas untuk mencapai hasil yang bagus demi kesejahteraan bersama¹².

Konsep ibadah kepada Allah SWT dalam pengelolaan manajemen madrasah berbasis nilai-nilai Islamic Spiritual Entrepreneurship mengandung kemandirian seorang hamba menjalankan fungsi sebagai khalifah di muka bumi, menjalankan amanah dan berlaku adil. Tentu ini mendukung hakikat eksistensi manusia di hadapan Allah SWT yaitu Allah SWT menciptakan jin dan manusia hanya untuk menyembah Allah SWT ¹² Segala bentuk pekerjaan menjadi bagian dari ibadah yang dikerjakan dengan teratur, sehingga konsep manajemen dalam Islam tidak jauh berbeda dengan konsep manajemen pada umumnya yaitu *pertama*, adanya perencanaan dari kegiatan yang akan dilakukan. Agama mengajarkan umatnya untuk membuat perencanaan yang baik dan tepat (*itqan*), karena seluruh pekerjaan yang dilakukan memiliki sebab akibat yang nantinya akan dipertanggung jawabkan. Allah sangat menyukai perencanaan yang baik sehingga fokus utama adalah penilaian dari Allah SWT sebagai hakikat manusia untuk beribadah kepada Allah mengharap keridhoan-Nya. *Kedua*, adanya organisasi tentu terkandung hubungan kerja secara vertikal dan horizontal

¹¹ Muhammad Madarik, “Manajemen Madrasah Dalam Perspektif Islam,” *Cendekia : Jurnal Studi Keislaman*, 2.1 (2016).

¹² *Ibid.*

¹² *Ibid*

sesuai dengan firman Allah SWT, *Qs. Ali Imran (03) : 103.*, yang artinya :

Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu daripadanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk.

Ayat di atas menggambarkan makna bahwa kinerja organisasi yang baik dan berhasil karena adanya orang-orang yang bekerja dan bisa diatur dengan baik, orang-orang yang berkomitmen dengan baik dengan menjadikan Allah SWT sebagai pemberi petunjuk terbaik pembimbing terbaik dalam setiap tugas atau pekerjaan yang dilakukannya.

Sejalan dengan dukungan pendapat oleh Hamid yang menyebutkan pernyataan al-Ghazali yaitu tidak ada keteraturan agama tanpa pengaturan urusan dunia karena dunia adalah lading bagi akhirat. Dunia ini adalah bentuk sarana menuju Tuhan bagi manusia yang menggunakan sebagai perantara dan menjadi tempat bagi mereka yang memposisikannya sebagai tujuannya.¹²

Islam mengintegrasikan praktik keagamaan dari kegiatan bisnis dengan ibadah pribadi. Menggabungkan praktik-praktik ini dengan niat baik disebut ibadah. Semua praktik telah dikutip dalam Al-Qur'an dan Hadis atau berdasarkan pedoman yang mencakup berbagai aturan syariah, muamalat dan nilai-nilai etika (akhlaq Islamiyyah) seperti keuangan Islam, sertifikasi halal, motivasi Islam dalam pekerjaan, pendidikan Islam, Islam pelatihan bisnis, jaringan Islam (jemaah), pembayaran zakat, kejujuran, niat baik (niyyah), dedikasi, kreativitas, optimisme, komitmen, keuletan dan kerja keras.

Praktek-praktek Islam dikategorikan ke dalam tindakan fardhu a'in (kewajiban wajib individu) dan kifayah (kewajiban opsional individu). Fardhu ain mengacu pada praktik yang wajib bagi umat Islam dan mengabaikannya adalah dosa dan karenanya, dapat dihukum. Ini termasuk rukun Islam yang meyakini Satu Pencipta - Tuhan sebagai Penopang dan Nabi Muhammad (SAW) sebagai utusan Tuhan, sholat atau (solat) lima kali sehari, puasa selama bulan Ramadhan, membayar zakat, melakukan haji ke Mekah, dan ibadah lainnya untuk menaati Allah dengan melakukan segala sesuatu yang Dia tahbiskan dan menghindari segala sesuatu yang Dia larang. Sementara itu, fardhu kifayah mengacu pada kondisi di mana jika seorang Muslim telah melakukan praktik, Muslim lainnya tidak diharuskan untuk

¹² Abu Hamid, "Muhammad Ibn Muhammad Al-Ghazali Al-Thusi, ,K\DJ 8oxp Do-Din, (Bairut: Dar Al-Ma'rifah,Tt)," hal.. 344.

melakukannya. Misalnya, menghadiri pelatihan bisnis Islam untuk mempelajari strategi keuangan atau pemasaran, di mana umat Islam tidak berkewajiban untuk mempelajari pengetahuan tersebut (meskipun dalam perspektif lain, setiap Muslim memiliki tanggung jawab untuk memperoleh pengetahuan).

Pengelolaan manajemen madrasah berbasis nilai-nilai Islam juga harus tidak berlepas diri dari sebagai pengemban amanah dan harus berperilaku adil karena Allah akan memberikan hak kepada manusia yang berhak menerimanya. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada Qs. An-Nisa' (04); 58 berikut ini yang artinya adalah:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat

Ada amanah besar yang dimiliki oleh para pengelola manajemen madrasah. Madrasah sebagai lembaga pendidikan harus menyadari bahwa proses pendidikan yang diberikan adalah merupakan usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran sehingga peserta didik bisa aktif mengembangkan potensi diri untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan dan berakhlak mulia serta bisa bermanfaat bagi diri sendiri, masyarakat, bangsa dan negara.

Pengelolaan manajemen madrasah dalam konsep Islam dalam menjalankan amanah itu adalah harus berdasar pada pemahaman bekerja sebagai ibadah kepada Allah SWT yang dibarengi dengan niat ikhlas untuk mencari Ridho Allah SWT. Pengelola manajemen tidak boleh bekerja tanpa aturan dan tidak bertanggung jawab karena akan merendahkan makna pencapaian ridho Allah SWT. Seseorang (dalam pendidikan Islam) dituntut untuk memiliki dinamika yang tinggi, komitmen terhadap masa depan, memiliki kepekaan terhadap perkembangan masyarakat serta ilmu pengetahuan dan teknologi, dan bersikap istiqomah. (QS. Al-Syams 7-8; ad-Dhuha 4; al-Alaq; -3; dan as Syura:15). Setiap orang dinilai dari hasil kerjanya (QS. Al-Najm: 39), sehingga dalam bekerja dituntut untuk: (1) tidak memandang enteng bentuk- bentuk kerja yang dilakukan; (2) memberi makna kepada pekerjaannya itu; (3) kerja adalah *mode of existence* (bentuk keberadaan manusia; dan (4) dari segi dampak baik buruknya kerja itu tidaklah untuk Tuhan, tetapi untuk dirinya sendiri.⁷

⁷ Rasi'in, "Menakar Standar Madrasah Bermutu," *Kordinat*, Vx.1 (2016), hal.75–88

Umat Muslim menganggap semua pekerjaan mereka sebagai Ibadah. Ini menciptakan motivasi batin dan pengarahan diri yang nyata. Keyakinan dan niat dasar inilah yang mengarahkan umat Islam untuk mencari keridhaan Allah dengan menunjukkan tingkat pengabdian yang tinggi dalam setiap tugas yang mereka lakukan. Komponen terpenting dari motif ini adalah kepercayaan kepada Allah (Yang Abadi, Mutlak dan Pencipta Alam Semesta) dan fakta bahwa manusia harus bertanggung jawab atas perbuatannya dalam kehidupan ini dan juga akhirat. Oleh karena itu, Iman membuka jalan menuju pengetahuan dan kebijaksanaan, yang ditunjukkan oleh pemilihan hal yang benar dari beberapa alternatif (yaitu pengetahuan Halal dan Haram). Dan tidak ada alasan bagi seseorang untuk tidak memilih apa yang baik dan menghindari kejahatan. Kesadaran ini membuat seseorang akan berupaya bekerja sebaik mungkin untuk mengharap keridhoan Allah SWT.

Responden penelitian ini mendukung konsep bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian dari motivasi bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Faktor ini juga menjadi faktor yang sangat dominan dalam mempengaruhi atau memberikan dampak yang kuat terhadap pengelolaan manajemen madrasah. Ada opini bahwa mereka menjadikan pekerjaan mereka sebagai ibadah merupakan bagian dari spirit nilai-nilai Islam yang dijadikan dasar mereka menjalankan organisasi atau dalam hal ini adalah manajemen madrasah. Berbarengan dengan keyakinan itu responden juga menyatakan opini yang positif bahkan menjadi yang paling positif responnya bahwa mereka memahami dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pelaksana manajemen madrasah mereka harus bekerja dengan sebaik mungkin, karena seluruh aktivitas mereka akan mendapatkan pertanggungjawaban di akhirat nanti karena itu dibarengi dengan pemahaman bahwa apa yang mereka jalankan dan miliki saat ini hanya titipan dari Allah SWT yang harus dipertanggungjawabkan dikemudian hari.

Pada saat responden menyatakan opini yang positif terhadap konsep ibadah kepada Allah SWT dalam setiap pekerjaannya maka ada pemahaman yang tertanam bahwa mereka dalam menjalankan kewajiban mereka melaksanakan manajemen dengan baik mereka harus menjalankan dengan sangat baik karena merupakan bentuk ketaatan mereka kepada Allah SWT dan harus dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip Allah SWT. Mereka juga sekaligus menjalankan peran mereka sebagai khalifah di bumi Allah SWT, bertanggung jawab untuk menjadikan madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam bermutu, menjadikan madrasah sebagai salah satu media untuk penyebaran ajaran Agama Islam yang memberikan makna kebaikan pada setiap kehidupan manusia tanpa memandang perbedaan.

Konsep ibadah ini berkaitan dengan rasa ikhlas dalam bekerja. Pada saat seseorang merasa ikhlas artinya pekerjaannya diterima sebagai amal shalih kepada Allah SWT. Ikhlas ini bukan berarti seseorang tidak membutuhkan uang, tetapi uang tidak menjadi fokus utama. Bekerja dengan ikhlas artinya mengutamakan keridhoan Allah, menomorsatukan tujuan ibadah pada setiap pekerjaan dan selalu berserah diri kepada Allah SWT dan pemberi rezeki. Seluruh sikap dan sudut pandang itu merupakan bagian dari konsep ibadah dalam bekerja menjadi bagian yang mendukung pengelolaan manajemen berbasis nilai-nilai Islamic Spiritual Entrepreneurship pada madrasah di Langkat.

Konsep ini sejalan dengan dengan sabda Rasulullah SAW, yaitu

Barangsiapa yang tujuan utamanya meraih pahala akhirat, niscaya Allah akan menjadikan kekayaan dalam kalbunya, menghimpunkan baginya semua potensi yang dimilikinya, dan dunia akan datang sendiri kepadanya seraya mengejarnya. Sebaliknya, barangsiapa yang tujuan utamanya meraih dunia, niscaya Allah akan menjadikan kemiskinannya berada di depan matanya, membuyarkan semua potensi yang dimilikinya, dan dunia tidak akan datang sendiri kepadanya kecuali menurut apa yang telah ditakdirkan untuknya. (Tirmidzi).

Karyawan yang ikhlas dalam bekerja dan mengharapkan keridhoan Allah SWT, menjadikan setiap pekerjaannya adalah bentuk ibadah kepada Allah SWT akan berusaha ikhlas bekerja dengan maksimal, karena keridhoan Allah SWT menjadi motivasi dalam bekerja. Dalam agama Islam, ikhlas dan niat ibadah kepada Allah SWT adalah perilaku orang yang bersyukur menikmati seluruh proses dan menyerahkan seluruh urusan dan kepentingannya kepada Allah SWT. Hal ini akan berdampak pada kesuksesan dan kinerja baik dirinya dan tentu akan berdampak jangka panjang bagi kinerja manajemen madrasah.

3. Keberkahan dari Allah SWT memiliki hubungan positif signifikan terhadap manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keberkahan dari Allah SWT memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat. Hasil ini menyatakan bahwa keberkahan dari Allah SWT berpengaruh positif signifikan. Artinya hubungan ini memberikan dampak secara nyata dan kuat untuk mendukung keberhasilan pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* yang ada di Kabupaten Langkat.

Para pelaku manajemen madrasah yang menerapkan prinsip *Islamic Spiritual Entrepreneurship* akan merasakan ketenangan bathin, kemudahan urusan, perasaan Allah

meridhoi seluruh pekerjaannya, memiliki harta yang efektif dan bermanfaat serta tanpa disadarinya Allah SWT memberikan perlindungan dari hal-hal yang berbahaya. Variabel ini mendapatkan kategori baik dengan skor nilai 3,96. Artinya keberkahan dari Allah SWT menjadi bagian dari faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan manajemen madrasah yang baik, mendukung keberhasilan lembaga pendidikan ini secara berkelanjutan untuk masa depan sehingga terus mampu memberikan kualitas pendidikan umum dan agama sekaligus dengan baik, memberikan manfaat bagi masyarakat.

Keberkahan ini menjadi faktor yang penting untuk mencapai keberlangsungan usaha berdasarkan prinsip Syariah. Prinsip ini menjadi landasan orientasi bisnis sehingga bisnis yang dijalankan tetap berada pada koridor syariat Islam. Lembaga pendidikan madrasah sebagai lembaga pendidikan berbasis Agama Islam tentu harus berada pada koridor syariat Islam. Keberlangsungan usaha ini nantinya mencakup beberapa hal yaitu keberlangsungan permodalan, keberlangsungan sumber daya manusia, keberlangsungan produksi dan juga keberlangsungan pemasaran.¹³

Menjalankan atau mengelola sebuah usaha menjadi bagian dari kehidupan dan budaya umat Muslim, sehingga seorang umat Muslim diharuskan lebih inovatif dan aktif dalam menjalankan aktivitasnya karena sudah terbukti nilai-nilai Islam tidak bertentangan dengan praktek usaha lain malah sebaliknya akan membantu kesuksesan seorang pengusaha dan keberlangsungan usaha.¹² Keberlangsungan usaha ini menjadi bagian dari segala aktivitas yang diridhoi oleh Allah SWT. Sejalan dengan pendapat lain yaitu sebuah organisasi yang berbasis spiritual merupakan kegiatan mengelola organisasi bersifat global dan membantu perkembangan spiritual, dengan inovatif dan adaptif mencari kesempatan dan kebutuhan lingkungan dengan berbagai sumber daya meskipun kondisinya terbatas.⁵

Penelitian lain menyatakan bahwa analisis konseptual dari efek spiritualitas dalam Islam sebagai motivasi kewirausahaan atau menjalankan usaha, kinerja dan komitmen

¹³ Niken Handayani, "Modal Sosial Dan Keberlangsungan Usaha" (Universitas Sebelas Maret, 2007).

¹² Vargas-Hernandez, Noruzi And Sariolghalam, "An Exploration Of The Affects Of Islamic Culture On Entrepreneurial Behaviors In Muslim Countries", *Asian Social Science*, Vol.6, No.5, 2010: 120-127

⁵ Shinde And Shinde, 'The Perennial Perspective On Entrepreneurship', *Journal Of Stragic Innovation And Sustainability*, 7.1 (2011), 72–86.

untuk tanggung jawab sosial. Spiritualitas dalam Islam memiliki potensi secara positif untuk mempengaruhi hasil usaha menjadi lebih baik.¹³¹²

Madrasah sebagai perwujudan dari kesadaran teologis umat Islam untuk menyiapkan generasi muslim masa depan yang lebih baik. Adanya semangat sebagai *khalifah fil Ardh* serta adanya kebutuhan untuk memperdalam dan mengamalkan ajaran agama Islaam menjadi dasar untuk menjaga kelestarian madrasah ini. Tetapi lingkungan eksternal madrasah yang terus berubah menjadi tantangan sehingga seluruh pengelola manajemen harus bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan sehingga bisa tetap berkelanjutan untuk jangka panjang dan tidak mati. Banyak perubahan mulai dari kebijakan, ilmu pengetahuan dan teknologi.

Penerapan nilai-nilai keIslaman sebagai semangat dan motivasi menjadi solusi mengatasi atau menghadapi tantangan itu. Para pengelola tetap harus yakin bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah hanya untuk mengharapakan kebaikan dan keberkahan dari Allah SWT maka seluruh proses manajemen tetap dilaksanakan dengan baik karena tujuannya juga adalah untuk kebaikan ummat. Penerapan nilai-nilai Islam ini dalam pengelolaan manajemen tidak bertentangan dengan pengelolaan manajemen pada umumnya khususnya manajemen sekolah/madrasah pada umumnya. Nilai-nilai dasar Islam dalam manajemen madrasah yang diterapkan bersumber dari wahyu dan hadist Nabi Muhammad SAW serta berbagai nilai lain yang tidak bertentangan dengan ajaran islam. Nilai-nilai dasar manajemen madrasah bermutu relevan dengan nilai-nilai manajemen pendidikan yang dimasukkan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran Islam. Islam sendiri dikenal sebagai agama amal atau kerja (praktek) karena inti ajaran yang terkandung didalamnya adalah hamba mendekat dan memperoleh Ridho Allah SWT melalui kerja atau amal shaleh dengan memurnikan sikap dan praktek penyembangan hanya kepada Allah SWT. Nilai-nilai inilah menjadi kekuatan pendorong dan etos kerja bagi lembaga pendidikan madrasah untuk peningkatan mutu pendidikan Islam dan akan

¹³ Adamu, I. M., Kedah, Z., & Osman-Gani, A. "Spirituality In Entrepreneurship From Islamic Perspective: A Conceptual Analysis On The Effects On Entrepreneurial Motivation And Social Responsibility". *10th International Conference On The Academy Of Hrd (Asia Chapter), 2011*, Kuala Lumpur, Malaysia

mendukung keberlangsungan madrasah dengan keunggulan bersaing berdampingan dengan lembaga pendidikan konvensional lainnya.⁷

Berbagai upaya dilakukan dalam pengelolaan manajemen madrasah untuk peningkatan mutu madrasah termasuk upaya pada kesatuan sistem pendidikan nasional agar pembinaan semakin ditingkatkan. Usaha ini bukan hanya menjadi tanggung jawab Departemen Agama saja melainkan juga tugas bersama antara masyarakat dan pemerintah. Keterlibatan kepemimpinan sebagai pemandu pengelolaan manajemen diupayakan melalui strategi mekanisme manajemen operatif¹⁴ Tetapi hasil ini belum maksimal sehingga perlu dicari strategi lain yaitu dengan memasukkan nilai-nilai berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* untuk menjadi motivasi untuk meraih keberkahan Allah SWT dengan mengelola manajemen pendidikan madrasah dengan dasar pengabdian kepada Allah SWT.

Perilaku para pengelola manajemen madrasah masih belum maksimal dalam menerapkan prinsip manajemen secara benar sesuai kaidah nilai-nilai Islami, padahal nilai-nilai dasar manajemen dengan nilai-nilai Islam tidak saling bertentangan. Masih ada anggapan bahwa madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang bermutu rendah dibandingkan mutu lembaga pendidikan lain khususnya lembaga pendidikan umum/konvensional. Tetapi ada juga madrasah yang berhasil lebih maju tetapi jumlahnya masih terbatas dan belum mampu menghilangkan kesan negatif pendidikan madrasah bermutu rendah secara umum.¹⁵

Madrasah sebagai lembaga pendidikan maka membutuhkan manajemen pendidikan yang bisa menuju *point education change* secara menyeluruh sehingga perlu memprioritaskan untuk seluruh bentuk pengelolaan manajemen untuk kelangsungan pendidikan untuk menghasilkan output yang diinginkan. Manajemen pendidikan masih bersifat konvensional, sehingga kurang bisa menjawab tantangan zaman dan tidak bersifat modern. Manajemen menjadi sebuah aktivitas penentuan dan pencapaian tujuan organisasi melalui proses *planning, organizing, actuating, dan controlling* dalam penggunaan sumberdaya organisasi. Aplikasi manajemen organisasi hakikatnya adalah amal perbuatan SDM organisasi yang bersangkutan. Amal ini lah bisa mendapatkan keberkahan jika didasarkan pada pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen berdasarkan atau mengandung nilai-nilai Islam.

⁷ Rasi'in, "Menakar Standar Madrasah Bermutu," *Kordinat*, Vx.1 (2016), hal.75–88

¹⁴ Abdullah Zawawi, "Manajemen Madrasah Yang Idial," *Ummul Qura*, Iv.2 (2014), 116-125.

¹⁵ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007).hal.80.

Efektivitas manajemen terhadap pengelolaan pendidikan harus berorientasi pada efektivitas segala aspek pendidikan mulai dari pertumbuhan, perkembangan hingga keberkahan (dalam perspektif Syariah). Urgensi ini meliputi bidang manajemen pendidikan mulai dari manajemen kurikulum, manajemen personalia, manajemen mahasiswa, manajemen keuangan dan manajemen lingkungan. Islam sendiri sudah menggariskan bahwa hakikat amal perbuatan harus berorientasi bagi penciptaan ridho Allah SWT. Bila seluruh aktivitas dan pekerjaan manusia memenuhi syarat mengandung Ridho Allah SWT maka amal dan kegiatan itu tergolong dalam *ahsanul amal* yaitu amal terbaik di sisi Allah SWT. Manajemen ini menjadi sarana untuk memudahkan dalam implementasi Islam dalam kegiatan organisasi, dan nilai-nilai Islam ini menjadi nilai utama organisasi yang menjadi payung strategis hingga taktis seluruh aktivitas organisasi.¹⁶

Chumaidi¹⁷ juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa implementasi nilai-nilai Islam berwujud pada difungsikannya Islam sebagai kaidah berpikir dan kaidah amal dalam seluruh kegiatan organisasi. Sebagai kaidah berpikir, aqidah dan syariah difungsikan sebagai asas atau landasan pola pikir dalam beraktivitas. Sedangkan sebagai kaidah amal, syariah difungsikan sebagai tolok ukur kegiatan. Tolok ukur syariah digunakan untuk membedakan aktivitas yang halal atau haram. Hanya kegiatan yang halal saja yang dilakukan oleh seorang muslim, sementara yang haram akan ditinggalkan semata-mata untuk menggapai keridhoan Allah SWT.

Para pengelola manajemen madrasah ini juga dalam menjalankan seluruh proses manajemen ini mengedepankan nilai-nilai *spiritualitas* yang diajukan oleh Syariat¹⁸ yaitu sebagai proses perjalanan individu menuju kesadaran yang paling dalam dari eksistensi diri manusia. Pengelola manajemen sebagai *spiritual Entrepreneur* adalah orang-orang yang menjalankan bisnisnya dengan tetap mempertimbangkan nilai-nilai etika dan agama yaitu agama Islam dalam menjalankan manajemen madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam. Hal ini bisa disimpulkan pengertian *Islamic Spiritual Entrepreneurship* adalah berbisnis dalam urusan duniawi yang sangat berhubungan erat dengan akhirat dan berbisnis harus tetap mengutamakan yang namanya rambu-rambu agama. Nilai-nilai Islamic ini yang mengandung Siddiq, Amanah, Tabligh dan Fathonah.

¹⁶ Moch Chumaidi, "Mengoptimalkan Peran Manajemen Organisasi Dalam Pengelolaan Pendidikan Tinggi," *Saintekbu: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 5.1 (2012), 55–63.

¹⁷ *Ibid*

¹⁸ Yusuf And Muhammad Syahril. (2013), *Meraih Keajaiban Rezeki Dengan Wirausaha* (Bandung: Erlangga), hal. 80).

Manusia sebagai makhluk paling berakal memandang konsep barokah sebagai sebuah hal yang nyata yang bisa diperleh di pendidikan madrasah yang bisa dirasakan pada saat nanti setelah selesai mengenyam pendidikan dan bermanfaat di masyarakat yang bisa dibuktikan dengan pekerjaan yang mapan, keberadaan status sosial yang tinggi. Tak hanya itu Abrori ¹⁹ juga menyebutkan bahwa banyak masyarakat yang menyatakan bahwa barokah itu adalah sugesti yang tidak bisa terlihat dengan mata telanjang, pendidikan madrasah yang identic dengan agama tanpa proses yang baik, kultur dan sistem pendidikan yang tidak jelas, didukung dengan kinerja tenaga pendidik yang tidak baik, sarana dan prasarana terbatas dan terlihat kumuh dianggap tidak mampu memenuhi standar kualitas tinggi sehingga akan menghasilkan output dan outcome yang tidak berkualitas dan lulusannya tidak akan mampu bersaing dan tidak akan dilirik oleh pasar kerja nasional maupun internasional. Hal ini menjadi gambaran bahwa mandrasah memiliki kualitas atau mutu manajemen yang rendah.

Meskipun barakah ini bersifat abstrak tetapi maknanya bisa diterapkan dalam pengelolaan manajemen yang baik yang mencerminkan nilai-nilai Islamic dalam membangun dan mengelola manajemen madrasah. Media yang bisa dilakukan untuk mengambil keberkahan Allah SWT dengan Atsar (bekas/peninggalan), Amkinah (tempat-tempat) dan Asykhosh (perorangan) dimana Atsar dan Amkinah akan kembali lagi pada Aksykhosh yang berpotensi sesuai dengan tingkat kesalihan dan amal qurbahnya kepada Allah. Adapun usaha untuk mencari keberkahan disebut dengan Tabarruk.

Para pengelolaa manajemen madrasah ini sebagai perorangan berupaya mencapai keberkahan atau upaya untuk mencapai keberkahan dalam setiap pekerjaannya mendukung perkembangan manajemen madrasah, dengan melakukan pekerjaan dan mengerjakan segala perkara yang diberkahi Allah SWT dengan tidak melanggar ketentuan syariat Islam dan tanpa menafikan i'tiqad bahwa Allah Dzat yang Maha Kuasa atas segalanya. Salah satu sumber dan perkara barakah yang banyak diterangkan dalam Al-Qur'an yang mendapatkan keberhakan Allah SWT, adalah Keberkahan Dalam Kehidupan.

Keberkahan dalam hidup ini disebutkan dalam QS. Al-A'rof ayat 96 yaitu yang artinya adalah: "Jikalau sekiranya penduduk negeri-negeri beriman dan bertakwa, pastilah Kami akan melimpahkan kepada mereka berkah dari langit dan bumi, tetapi mereka mendustakan (ayat-ayat Kami) itu, maka Kami siksa mereka disebabkan perbuatannya"

¹⁹ Husnan Abrori, "Nalar Barokah Madrasah Antara Fakta Atau Sugesti," *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, 18.2 (2019), 282–97.

Keberkahan kehidupan ini tentu berkaitan dengan fungsi dan tugas kita sebagai khalifah di dunia ini, menjalankan tugas dan pekerjaan kita dengan sebaik mungkin. Kita berupaya untuk menjalankan tanggung jawab kita sesuai dengan syariat Islam, melalui upaya memajukan pendidikan agama Islam, memperluas syiar Islam yang salah satunya adalah dengan memajukan lembaga pendidikan madrasah sebagai simbol lembaga pendidikan Islam di Indonesia.²⁰

Manusia adalah faktor penting dalam sebuah organisasi sehingga seorang pimpinan harus memperhatikan tata cara mengelola organisasi dan memperlakukan karyawannya sesuai dengan norma Islam sehingga tidak melanggar syariat Islam dan memenuhi keberkahan Allah SWT. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Mukmin ayat: 39-40, yaitu:

Artinya: Hai kaumku, Sesungguhnya kehidupan dunia Ini hanyalah kesenangan (sementara) dan Sesungguhnya akhirat Itulah negeri yang kekal. Barang siapa mengerjakan perbuatan jahat, Maka dia tidak akan dibalasi melainkan sebanding dengan kejahatan itu. dan barangsiapa mengerjakan amal yang saleh baik laki-laki maupun perempuan sedang ia dalam keadaan beriman, Maka mereka akan masuk surga, mereka diberi rezki di dalamnya.

Ayat di atas menjelaskan bahwa seluruh perbuatan yang dilakukan oleh manusia akan memperoleh hasil yang setimpal dengan perbuatannya. Organisasi harus melakukan evaluasi untuk perbaikan dengan cara mengukur tingkat keahlian dan produktivitas karyawannya, kualitas yang dihasilkan oleh organisasi dan sistem informasi yang dijalankan oleh organisasi tersebut.

Abrori²¹ juga dalam penelitiannya disebutkan bahwa barokah pendidikan madrasah adalah mimpi-mimpi masyarakat yang percaya dengan lembaga pendidikan madrasah yang menjadi tantangan bagi pendidikan madrasah untuk ditangkap dan diakomodasi dalam bentuk desain kurikulum yang mencerinkan harapan dan mimpi yang bersifat abstrak tersebut sehingga akan menjadi hal yang konkrit dan nyata. Para pengelola madrasah mulai dari ketua Yayasan, kepala madrasah, guru dan semua civitas akademi berusaha untuk mengaktualisasi barokah secara empiris dengan melakukan beberapa kegiatan ini yaitu:

a. Perencanaan mutu

²⁰ *Ibid.*

²¹ Husnan Abrori, "Nalar Barokah Madrasah Antara Fakta Atau Sugesti," *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, 18.2 (2019), 282–97

Proses ini adalah identifikasi pelanggan, persyaratan pelanggan, fitur produk, dan jasa yang diharapkan oleh pelanggan dan proses untuk menyampaikan produk atau jasa dengan atribut yang benar dan memberikan fasilitas untuk mentransfer pengetahuan. Beberapa cara yang bisa dilakukan adalah:

- 1) Memenuhi kebutuhan konsumen
- 2) Tentukan segmen pasar
- 3) Mengembangkan karakteristik produk sesuai dengan permintaan dan kebutuhan konsumen
- 4) Mengembangkan proses yang mendukung tercapainya karakteristik produk

b. Kendali Mutu

Proses ini adalah melakukan pengujian dan evaluasi terhadap berbagai persyaratan yang diminta konsumen. Mendeteksi masalah untuk diperbaiki. Langkah yang dilakukan adalah:

- 1) evaluasi performa produk
- b. Membandingkan antara performa aktual dan target
- c. Melakukan tindakan jika terdapat perbedaan/penyimpangan

i. Perbaikan kualitas

Proses ini mempertahankan mekanisme yang dianggap sudah mapan sehingga mutu bisa dicapai secara berkelanjutan. Hal ini terdiri dari alokasi sumber, penugasan orang untuk penyelesaian proyek mutu, melatih para karyawan yang terlibat dalam proyek mutu dan pada umumnya untuk menetapkan suatu struktur permanen untuk mengejar mutu dan mempertahankan yang telah dicapai. Beberapa cara yang bisa dilakukan adalah dengan :

- 1) Identifikasi langkah peningkatan
- 2) Membangun infrastruktur memadai
- 3) Membentuk tim
- 4) Melakukan pelatihan
- 5) Cara penanggulangan masalah
- 6) Cara mencapai target sasaran

Pihak pengelola yang sudah menjalankan tugas dengan baik dalam mengelola manajemen serta ikhlas dan pasrah pada Allah SWT maka aktualisasi keberkahan akan menjadi nyata karena baik diakui maupun tidak diakui maka barokah ini adalah sesuatu

yang tidak bisa dijangkau dengan akal karena menjadi wilayah kekuasaan Allah yang butuh spiritualitas dan kepasrahan diri dalam proses. Terkadang kita jumpai beberapa guru madrasah dengan gaji dibawah UMR bisa hidup layak dan sejahtera itulah barokah rezeki dan barokah kehidupan, akan tetapi mereka yang dilimpahkan barokah tersebut selain mendidik secara professional dan tanggung jawab, mereka juga punya spiritualitas tinggi. Dalam dimensi barokah pendidikan madrasah pada guru ini adalah ada proses perjalanan yang secara nyata terlihat dan disitulah nalar terbuka bahwa barokah itu ada bagi mereka yang mengikuti proses pencariannya.

Bagi siswa dan wali murid barokah itu sangat terlihat nyata bagi mereka yang juga betul pasrah dan mengikuti proses secara benar dalam pendidikan di madrasah sehingga ketika pulang ke masyarakat sangat mudah dalam kehidupannya karena dibantu oleh aliran energy spiritualitas doa di madrasah tersebut melalui para guru-gurunya sehingga Allah mengabulkan doa yang terpanjat dan memilih orang yang benar untuk di dudukkan pada tempat yang benar dan derajat yang tinggi yang sulit diterima oleh akal tapi masuk akal ketika nalar menerima bahwa ada proses yang benar dalam perjalanannya.²²

Pengelolaan sebuah bisnis atau manajemen organisasi selain memperoleh keuntunga tentu dalam Islam harus memiliki orientas pertumbuhan, keberlangsungan dan keberkahan. Perusahaan harus terus berupaya untuk mengalami peningkatan, tetap dalam jalur syairah dan tidak menghalalkan segala cara. Harus diupayakan berbagai cara dalam mempertahankan keberlangsungan organisasi/lembaga. Keberlangsungan ini membawa kebaikan dan kebermanfaatn bagi masyarakat sekitarnya. Hal ini yang menjadikan organisasi atau lembaga itu dijalankan dengan koridor Syariah atau mengandung unsur syariahny.

Persaingan yang ketat tidak bisa dihindari sehingga sebuah lembaga dalam menjalankan usahanya harus melakukan perbaikan dan inovasi. Inovasi ini penting untuk pertumbuhan dan keunggulan bersaing. Madrasah sebagai lembaga pendidikan yang cukup tua di Indonesia memiliki tugas penting untuk melakukan inovasi dan tetap menjaga keberlangsungannya dalam menyediakan pendidikan agama Islam bagi masyarakat. Para pengelola manajemen mulai melaksanakan seluruh fungsi manajemen harus mengedepankan koridor Syariah Islam, mengedepankan keberkahan dalam bisnis pendidikan ini. Sebagai pelaksana harus mengedepankan amanah karena

²² *Ibid*

hal ini sejalan dengan keberkahan sebagai faktor yang memberikan dampak positif signifikan terhadap pengelolaan manajemen madrasah. Para pemangku kepentingan, pelaksana manajemen harus bersikap amanah, bekerja maksimal, profesional dan jujur sebagai bagian dari implementasi nilai-nilai Syariah Islam yang menjadi rambu untuk mendatangkan keberkahan Allah SWT dalam setiap aktivitas dan tanggung jawab dalam manajemen.

4. Perilaku bersyukur memiliki hubungan negatif signifikan terhadap manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa perilaku bersyukur menjadi variabel yang menentukan untuk keberhasilan pengelolaan manajemen madrasah di Kabupaten Langkat tidak terbukti berpengaruh signifikan. Artinya variabel ini tidak menjadi faktor yang mampu memberikan pengaruh atau dampak secara nyata dan kuat untuk mendukung keberhasilan pengelolaan manajemen berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.

Rasa syukur ini menjadi bagian dari nilai-nilai yang mencerminkan *Islamic Spiritual Entrepreneurship*¹⁴ Rasa syukur merupakan rasa terima kasih seorang hamba kepada Allah SWT, atas seluruh nikmat yang diberikan kepada kita. Rasa terima kasih ini melibatkan seluruh pikiran, hati dan perasaan sehingga ada satu bentuk kecintaan kepada Allah SWT. Cinta ini menghasilkan loyalitas dan komitmen untuk individu dan sosial (organisasi) tempat bertugas. Adanya rasa persatuan dalam melaksanakan seluruh tugas dan pekerjaan. Rasa cinta ini juga akan menghasilkan keberhasilan komitmen organisasi yang tinggi, produktivitas dan mengurangi tingkat stress.¹⁵

Pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* merupakan pengelolaan manajemen yang mengedepankan nilai-nilai rohani, prinsip-prinsip Syariah Islam yang mengedepankan kepentingan dan kebermanfaatn umat atau masyarakat. Seluruh kegiatan dilakukan untuk mendapatkan keridhoan Allah SWT, tetapi rasa syukur yang menjadi bagian dari faktor pengelolaan manajemen madrasah tidak bisa terukur secara langsung karena bersifat subjektif dan tidak bisa langsung tergambar dari

¹⁴Najamuddin And Muhammad, *Cara Dagang Ala Rasulullah Untuk Para Entrepreneur* (Jogjakarta: Diva Pess, 2012), hal.58

¹⁵fry, L.W. (2003). Toward A Theory Of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727

perilaku para pelaku atau pengelola manajemen sehingga tidak bisa langsung terbukti mendukung dampak keberhasilan pengelolaan manajemen madrasah di Kabupaten Langkat.

Hasil wawancara dengan seluruh responden diketahui bahwa mereka menerapkan perilaku bersyukur dalam setiap pekerjaan yang mereka jalani. Responden menyatakan bahwa responden berupaya untuk bekerja dengan sebaik mungkin. Selalu ada upaya untuk memberikan yang terbaik dalam pelayanan dan memenuhi tanggung jawab kepada lembaga/manajemen dan juga dalam memberikan pelayanan kepada peserta didik madrasah. Seluruh pekerjaan dan rekan kerja dinilai positif dan tidak mengeluh untuk berbagai hambatan. Rasa syukur ini juga sangat teraplikasi dalam perilaku dan pekerjaan responden sehari-hari ketika menyelesaikan dan memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka. Terlihat dari respon mereka terhadap indikator mereka merasa puas dan bahagia menerima dengan baik seluruh tugas mereka sebagai pengelola madrasah dan seluruh proses kehidupan mendapatkan respon sangat positif dan kategori sangat baik dengan skor 4,28.

Rasa puas dan senang menerima seluruh proses kehidupan dan pekerjaan atau tugas yang menjadi amanahnya memberikan pengaruh yang sangat baik terhadap kinerja. Faktor ini menjadi bagian yang membangun rasa syukur sebagai variabel yang memberikan pengaruh yang kuat dan secara nyata mampu mendukung pengelolaan manajemen berbasis nilai-nilai Islamic. Sikap dan perilaku rasa syukur juga tercermin dari perilaku seluruh pelaksana manajemen madrasah untuk bersikap baik atau saling memperlakukan dengan baik satu sama lain tanpa memandang perbedaan. Hal ini merupakan perwujudan bentuk rasa terima kasih mereka atas tugas dan tanggung jawab yang mereka terima sebagai pelaksana tugas dalam mengelola manajemen madrasah.

Rasa syukur berkaitan dengan adanya rasa puas individu terhadap pekerjaan mereka yang berdampak pada kinerja mereka semakin maksimal, bekerja dengan profesional, bahkan mereka dengan ringan hati membantu individu lain dan ikut serta saling memberikan motivasi satu sama lain dengan komunikasi yang baik. Rasa syukur bersifat subjektif yang bisa saja berbeda tolok ukurnya pada satu individu dengan individu lainnya. Konsep syukur ini menjadi pengaruh moral yang bermanfaat untuk memotivasi individu dalam terlibat pada perilaku prososial dan berperan sebagai barometer moral yang memberikan afeksi positif. Opini didukung oleh Emmons dan McCullough²³ yang

²³ R. A. Emmons And M. E. McCullough, "Counting Blessings Versus Burdens: An Experimental

menemukan bahwa seseorang yang bersyukur akan menunjukkan mental yang sehat (seperti antusias, tekun, dan perhatian) juga lebih murah hati, peduli dan rela membantu orang lain. Orang-orang yang bersyukur akan senang dan penuh cinta kasih dalam membantu orang lain, tidak mengeluh dengan kehidupannya, saling membantu sesama karyawan. Kondisi ini didukung oleh hasil wawancara kepada para responden yang menyatakan bahwa mereka dengan senang hati mengerjakan seluruh pekerjaan dan tugas mereka dalam manajemen, berupaya untuk memberikan yang terbaik bagi manajemen untuk menciptakan madrasah yang bermutu.²⁴

Rasa syukur ini sebagai bentuk rasa terima kasih dengan hati, lisan dan perbuatan yang akan menghantarkan hambaNya untuk menerima anugerah dengan rela tanpa menggerutu, tidak berkeleuh kesah atau menghujat Allah SWT. Apabila menemukan hal yang tidak baik atau tidak sesuai dengan harapan, bahkan mengecewakan maka karyawan tetap berupaya bekerja dengan baik, memenuhi target dan tanggung jawab dengan sebaik mungkin, bahkan tetap berupaya untuk memberikan yang terbaik bagi lembaga dan masyarakat. Pada konteks ini ada peran pimpinan madrasah yang perlu untuk memotivasi karyawannya, memperhatikan karyawannya, karena ini juga menjadi bagian atau bentuk rasa syukur pimpinan madrasah sehingga bisa mempertahankan kinerja dan loyalitas anggota mengelola manajemen dengan baik, bekerja tulus untuk mendapatkan ridho Allah SWT karena fokus utama adalah agar madrasah tetap berjalan dengan baik dalam menyebarkan pendidikan agama Islam sebagai salah satu bentuk dakwah kepada masyarakat.

Perilaku bersyukur dan rasa terima kasih di lingkungan lembaga akan mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan seluruh pelaksana manajemen sekaligus kinerja madrasah. Budaya bersyukur dan berterima kasih di tempat kerja meningkatkan produktivitas dan kinerja. Orang-orang yang bersyukur selalu sadar dan termotivasi untuk bekerja tanpa hitung-hitungan dan selalu memberi lebih dari yang diharapkan. Rasa syukur meningkatkan suasana hati menjadi lebih positif. Rasa syukur dan terima kasih menjadikan hidup Anda selalu sehat secara fisik, mental, dan spiritual. Rasa syukur dan terima kasih adalah obat anti stres yang paling hebat, sehingga hidup Anda memiliki ketahanan mental yang lebih hebat dan kuat di tempat kerja.

Investigation Of Gratitude And Subjective Wellbeing In Daily Life,” *Journal Of Personality And Social Psychology*, 84 (2003), 377–89.

²⁴ Afifah Fauziyyah And Liany Luzvinda, “Effect Of Job Satisfaction And Gratitude On Organizational Citizenship Behavior,” *Tazkiya Journal Of Psychology*, 22.1 (2017).

Membudayakan rasa syukur dan terima kasih di tempat kerja berarti menghilangkan budaya negatif di tempat kerja. Artinya, emosi negatif, seperti: kebencian, iri hati, dengki, malas, dan kurang tanggung jawab akan lenyap oleh budaya rasa syukur. Rasa syukur menjadi bagian dari bentuk keimanan dan ketaqwaan seseorang kepada Allah SWT. Pada saat menemukan berbagai kendala dan hambatan maka dirinya tidak akan mengeluh tetapi berusaha mencari solusi, tetap berupaya yang terbaik dan memberikan yang terbaik untuk kepentingan umat.

Rasa syukur ini juga menjadi bagian dari konsep pengelolaan manajemen berbasis nilai-nilai Islamic Spiritual Entrepreneurship yang mengedepankan kebaikan dalam bekerja. Ada nilai positif didalamnya, dimana seseorang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik tanpa keluhan. Banyak sekali manfaat yang bisa diperoleh dengan rasa syukur ketika bekerja, yaitu: (1) selalu semangat dalam bekerja. Rasa syukur akan membawa kita pada perilaku yang fokus untuk mengembangkan potensi dan kompetensi diri sendiri, berupaya untuk mengatasi dan memperbaiki kelemahan diri. Tidak pernah mencari kelemahan dan kekurangan orang lain. (2) meningkatkan mood dan kreativitas. Rasa syukur ini akan membantu karyawan untuk bekerja dengan rasa dan pikiran yang positif dan penuh dengan daya kreativitas. Ada anggapan bahwa pekerjaan yang diberikan sebagai anugerah dan rezeki dari Allah SWT. Ada nilai-nilai motivasi yang membuat karyawan dalam bekerja. Berpikir kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan menemukan solusi terbaik yang membawa manfaat bagi masyarakat (3) adanya rasa syukur akan membawa pada bentuk kerja sama tim yang baik. Madrasah sebagai lembaga pendidikan yang besar tentu tidak bisa dijalankan sendiri oleh manajemen, tentu membutuhkan kerja sama tim yang baik. Tidak ada usaha atau pekerjaan yang sukses dengan bekerja sendiri, sehingga kerja sama yang baik harus menjadi budaya. Adanya rasa kebersamaan, seorang karyawan menganggap dirinya menjadi bagian dari karyawan lain dan manajemen organisasi/lembaga sehingga tidak ada rasa atau pikiran lebih unggul dibandingkan oleh orang lain.²⁵

Para responden sangat setuju dengan rasa syukur ini karena mereka memberi respon sangat positif, karena mereka menyatakan rasa senang dengan pekerjaan mereka. Mereka berupaya untuk membantu pimpinan menjalankan manajemen madrasah dengan baik, berupaya untuk melahirkan manajemen pendidikan Agama Islam yang baik yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang tidak bertolak belakang dengan modernitas melainkan

mampu memenuhi kebutuhan perkembangan zaman saat ini sehingga manajemen bisa bersaing dengan lembaga pendidikan konvensional lainnya di Langkat maupun di luar Langkat. Meskipun upaya itu belum berhasil maksimal karena ternyata hasil analisis ternyata diketahui rasa syukur yang mereka terapkan dalam perilaku bekerja mereka tidak mampu mendukung pengelolaan manajemen baik sehingga tidak mencerminkan pengelolaan manajemen berbasis nilai-nilai Islamic. Tetapi sebagai rasa syukur mereka mereka tetap bekerja dengan semangat dan memenuhi tanggung jawab manajemen dengan baik dengan harapan mereka akan berhasil menjadikan madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan agama Islam yang bermutu.

Faktor perilaku bersyukur menjadi faktor yang tidak signifikan dalam pengelolaan manajemen madrasah berbasis nilai-nilai Islamic karena adanya indikasi rasa syukur ini susah untuk dinilai secara nyata. Manusia mampu menyembunyikan rasa kecewa dan rasa negatif lainnya sehingga terkadang rasa negatif ini mampu tersembunyi dalam perilaku manusia. Sebagai karyawan yang melaksanakan tugas manajemen tentu akan terus bekerja sebagai kebutuhan adanya rutinitas yang memang harus dilakukan meskipun ada banyak faktor yang membuat karyawan malas, marah dan kesal dengan pekerjaan, atasan ataupun rekan kerjanya. Rasa syukur yang dimiliki karyawan manajemen madrasah tidak membantu mereka dalam menjalankan manajemen dengan maksimal. Rasa syukur ini, mencerminkan rasa senang dan ikhlas dalam bekerja. Ternyata tidak memberikan dampak yang kuat terhadap pengelolaan manajemen madrasah. Artinya karyawan masih belum maksimal mengelola hati dan pikirannya, mereka masih memiliki beberapa hambatan dan rasa tidak nyaman dengan manajemen sehingga itu mengganggu produktivitas mereka dalam bekerja.

Rasa syukur menjadi bagian motivasi, sehingga tidak selamanya orang atau karyawan memiliki motivasi yang positif dalam bekerja. Umumnya tantangan itu datang dari lingkungan, rekan kerja dan atasan yang tidak bisa memberikan motivasi karyawan dalam bekerja. Dalam sesi interview pada saat menyebarkan kuesioner ada beberapa pernyataan karyawan yang menyatakan mereka terkadang sulit menemukan motivasi dalam bekerja. Beberapa diantaranya adalah pimpinan tidak mampu mengenal karyawan dan kebutuhan karyawannya dengan tepat, pimpinan juga dianggap tidak mampu memotivasi karyawan sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawannya, kurangnya pengawasan menyebabkan karyawan kurang disiplin dalam bekerja, ada karyawan yang malas dalam bekerja sehingga tidak produktif. Hal ini tentu berdampak pada kinerja lembaga atau kinerja madrasah.

Sarana dan prasarana dianggap juga tidak mendukung kinerja karyawan sehingga terkadang karyawan mudah untuk mengeluh meskipun mereka berusaha untuk bekerja dengan baik tetapi mereka tidak bisa menghindari kesulitan dan hambatan tadi dan karena kurangnya motivasi atau bentuk perhatian dari pimpinan manajemen menyebabkan mereka juga menjadi malas bekerja dan tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik. Padahal kita ketahui bahwa rasa syukur itu berkaitan dengan motivasi bekerja dengan baik dan rasa senang hati dalam bekerja untuk memberikan yang terbaik.

Manajemen perlu berkomunikasi yang baik dengan karyawan, menyampakan dan berdiskusi dengan karyawan terkait kondisi manajemen madrasah. Karyawan dilibatkan dalam berbagai keputusan manajemen. Tujuannya adalah karyawan merasa dilibatkan dan tidak dikondisikan serasa terjebak dengan rutinitas, karyawan mengetahui perkembangan organisasi sehingga karyawan merasa menjadi pemilik dari manajemen untuk bisa ikut maksimal dalam mengupayakan yang terbaik bagi manajemen madrasah.

Hal ini tentu harus menjadi perhatian para pimpinan manajemen madrasah. Kita ketahui bahwa motivasi bagian dari rasa syukur yang bisa mendukung produktivitas dan kinerja karyawan sekaligus mendukung peningkatan kinerja lembaga. Pimpinan tentu juga bisa memperhatikan faktor-faktor yang bisa meningkatkan rasa syukur dan bisa memotivasi mereka bekerja dengan baik. Adanya fasilitas gaji yang baik dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, adanya bonus untuk prestasi kerja yang diraih karyawan, adanya pujian dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan manajemen sebagai bentuk perhatian dari manajemen, kemudian adanya hukuman yang sesuai dan adil untuk pelanggaran tentu akan membuat karyawan manajemen madrasah bekerja dengan sebaik mungkin.

Pimpinan dan karyawan harus bersama bekerja dengan baik tanpa keluhan dan berupaya untuk kerja secara ikhlas. Mereka yang pandai bersyukur akan mampu menggunakan berbagai hal yang diberikan kepadanya secara tepat dan benar termasuk dalam konteks harta. Pada saat itu maka Allah SWT akan menambah nikmatNya pada seseorang yang mampu bersyukur. Bahkan dengan adanya rasa syukur ini menurut Safara & Bhatia²⁶ akan ada kecerdasan spiritualitas dalam perilaku bersyukur sebagai bagian dari nilai-nilai Islamic yaitu *self awareness* yaitu adanya keyakinan pada nilai-nilai baik dan positif untuk digunakan dalam memotivasi diri sendiri.

Peran pimpinan sebagai pengarah dan pengendali harus memperlihatkan bentuk kehangatan, nilai-nilai positif ketika mengelola manajemen madrasah. Nilai-nilai ini

²⁶ Safara And Others, "Spiritual Intelligence," *Delhi Psyciatri Journal*, 16.2 (2013), 412–23.

adalah rasa percaya diri, yang akan membuat karyawan merasa optimis dengan yang dilakukan dan hasil yang akan dicapai. Nilai ini juga berkaitan dengan kecerdasan, keterampilan dalam memimpin yang mendukung nilai-nilai kebenaran, kejujuran, integritas, kredibilitas, kebijaksanaan, belas kasih yang membantu untuk membentuk akhlak dan moral seseorang. Ini menjadi nilai-nilai spiritualitas yang terdiri dari taqwa, sehat jasmanai, siddiq, amanah, tabligh, fathonah, istiqomah, ikhlas, selalu bersyukur dan mau jika berbuat dosa, cerdas emosional, optimis, berjiwa besar dan syaja'ah ²⁷

5. Perilaku jujur memiliki hubungan positif signifikan terhadap manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.

Hasil analisis penelitian ini memberikan bukti bahwa perilaku jujur berpengaruh positif signifikan terhadap pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat. Perilaku jujur memiliki pengaruh dan peran yang kuat dan secara nyata memberikan dampak pada keberhasilan pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.

Perilaku jujur merupakan bagian dari nilai-nilai Islamic yang dianut dalam prinsip-prinsip Syariah, yang menjadi sebuah semangat dalam setiap tindakan dan aktivitas bisnis selama proses untuk mencapai keberhasilan dan keberlangsungan usaha pengelolaan manajemen madrasah di Kabupaten Langkat. Rasulullah SAW selalu mengutamakan kejujuran dalam berwirausaha. Kejujuran menjadi sebuah kewajiban daripada harus mendapatkan keuntungan yang maksimal, sehingga kejujuran merupakan pondasi utama ketika menjalankan usaha atau melaksanakan sebuah tugas/tanggung jawab.

Jawaban responden juga mendukung hasil positif signifikan ini, yaitu responden penelitian yang terdiri dari pengajar/guru, pegawai, tenaga administrasi akademik maupun non akademik memberikan jawaban yang positif bahwa perilaku jujur merupakan bagian dari prinsip-prinsip Syariah yang menggambarkan nilai-nilai Islamic yang bisa membantu pengelola manajemen madrasah menjadi lebih baik dan membantu mendukung keberlangsungan usaha di masa depan. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian dengan kategori yang baik untuk perilaku jujur ini yaitu 4,13. Ada lebih dari 50% yaitu 62,7% yang menyatakan perilaku jujur yaitu berani mengakui kesalahan menjadi salah

²⁷ Al Banjar Rachmat Ramadhan *Prophetic Leadership: Membentuk Kepribadian Para Pemimpin Berbasis Spritualitas Dan Menumbuhkan Potensi Dan Karisma Kenabian Dalam Diri Para Pemimpin* (Yogyakarta: Diva Press, 2008), ha.19.

satu perilaku yang baik dalam mengelola manajemen madrasah berbasis prinsip Islamic Spiritual entrepreneurship dan ada 62,7% menyatakan setuju bahwa perilaku jujur adalah adanya kesesuaian antara perkataan dan perbuatan yang akan mendukung pelaksanaan manajemen madrasah dengan baik.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan agama Islam tentu harus dijalankan dengan menerapkan nilai-nilai Islamic dalam setiap aktivitas pengelolaan madrasah mulai dari proses perencanaan hingga evaluasi. Madrasah tidak boleh hanya fokus pada aktivitas mendapatkan keuntungan maksimal melainkan juga harus memikirkan strategi paling tepat dan berlaku jangka panjang untuk memberikan manfaat bagi masyarakat. Perilaku jujur merupakan nilai-nilai rohani yang menjadi bagian dari perilaku kewirausahaan berbasis spiritual yang mendukung keberlangsungan madrasah di masa depan.

Fonneland menyatakan dalam penelitiannya bahwa nilai-nilai spiritualitas memberikan dampak perubahan yang baik dan mampu beradaptasi dengan budaya local masyarakat dan memberikan nilai pasar yang baik bagi perkembangan dunia pariwisata.⁷ Nafis et al., menyatakan dalam penelitiannya bahwa kesuksesan usaha membutuhkan faktor-faktor fisik dan spiritual seperti keahlian, keperdulian, kejujuran, kepercayaan dan keinginan yang baik akan sangat membantu untuk keberhasilan usaha atau keberlangsungan sebuah lembaga/organisasi usaha.¹⁶ Pendapat lain menyatakan bahwa spiritualitas didefinisikan sebagai nilai-nilai di tempat kerja ketika orang melihat pekerjaan mereka sebagai jalan spiritual, kesempatan untuk tumbuh secara pribadi dan kontribusi kepada masyarakat dengan cara berarti. Kinerja spiritualitas ini berkorelasi dengan kinerja organisasi yang semakin meningkat, keuntungan lebih tinggi dan keberhasilan usaha lebih maksimal, adanya kejujuran organisasi, kreativitas individu dan intuisi yang lebih besar, kesejahteraan kehidupan, kepuasan, kesehatan fisik dan adanya realisasi diri.^{17,18,19,20,21}

⁷ Trude Fonneland, "Spiritual Entrepreneurship In A Northern Landscape: Spirituality, Tourism And Politics", *Temenos*, Vol.48, No.2, 2012: 155-178

¹⁶ Nafis, Abdul Wadud, 'Spiritual Entrepreneur', *Jurnal Kajian Hukum Dan Sosial*, Vol. 8, No.1

¹⁷ Neal, J.A. (1997). Spirituality In Management Education: A Guide To Resource. *Journal Of Management Education*, 21(1), 121- 139.

¹⁸ Fernando, M. & Jackson, B. (2006). The Influence Of Religion Based Work Place Spirituality On Business Leaders' Decision Making: An Inter-Faith Study. *Journal Of Management and Organization*, 12(1), 23-39.

¹⁹ Burack, E. H. (1999). Spirituality in The Work Place. *Journal Of Organizational Change Management*, 12(4), 280-292

²⁰ Krishnakumar, S. & Neck, C.P. (2002). The "What", "Why" And "How" Of Spirituality In The Workplace. *Journal Of Management Psychology*, 17(3), 153- 154

²¹ Shaw, E. & Carter, S. (2007). Social Entrepreneurship: Theoretical Antecedents And Empirical Analysis Of Entrepreneurial Processes And Outcomes. *Journal Of Small Business And Enterprise Development*, 14(3), 418-434

Nilai kejujuran sangat erat kaitannya dengan bentuk manajemen Islami di mana visi dan pondasi bersumber pada Al-Quran, As-Sunnah dan model kepemimpinan Rasulullah SAW, yaitu kejujuran, keadilan, kelembutan hati, kecerdasan, keberanian dan sabar²⁸ Seluruh nilai itu memiliki implementasi manajemen pendidikan Islam yang bisa beradaptasi dengan modernisasi menggunakan berbagai pendekatan manajemen Islami berorientasi pada kebutuhan rakyat secara integralistik-holistik. Ada penerapan dan penciptaan suasana keterbukaan, kejujuran partisipasi dan akuntabilitas organisasi dalam pelaksanaan manajemen madrasah sebagai bagian dari proses pengendalian organisasi/lembaga.

Prinsip-prinsip manajemen Islami juga terangkum dalam kita *Fi Ijtamiyyah al Tarbyah*, karya Munir al-Husry Sarhaan yang menyebutkan bahwa ada beberapa prinsip yang diterapkan, yaitu: (1) ikhlas (2) kejujuran (3) amanah (4) adil (5) tanggung jawab (6) dinamis (7) praktis (8) fleksibel²⁹ Manajemen Islami juga identic dengan bentuk kepemimpinan Rasulullah SAW yang bisa mengantarkan seluruh pengelola/pelaksana pada kesuksesan kepemimpinan Rasulullah SAW yang mengandung nilai-nilai (1) kejujuran (2) keadilan (3) kelembutan hati dan (4) kasih sayang³⁰ Prinsip tersebut mampu memberikan kontribusi pada sistem manajemen pendidikan Islam dalam peningkatan kinerja manajemen yang bisa berdampak pada kebaikan dunia dan akhirat. Sistem manajemen Islami ini diharapkan dapat menggeser paradigma manajemen yang bersifat material (tidak adil) menjadi sebuah sistem manajemen Islam yang bersifat integrative-holistik. Kejujuran ini membantu proses pelaksanaan seluruh fungsi manajemen agar menjalankan manajemen dengan transparansi, adanya pengendalian pelaksanaan seluruh kegiatan, dan melakukan berbagai tugas manajemen.

Faktor kejujuran menjadi faktor yang paling signifikan dalam mendukung pengelolaan manajemen madrasah berbasis nilai-nilai Islamic entrepreneurship di Langkat. Prinsip kejujuran ini mengandung beberapa faktor penentu yaitu adanya perilaku jujur berupa ucapan dan perbuatan yang jujur dan tidak mengambil hak orang lain. Dan yang paling dominan dalam penentu perilaku jujur agar mendukung keberhasilan pelaksanaan manajemen madrasah adalah para pelaksana manajemen harus komitmen. Memiliki kesesuaian antara perkataan dan perbuatan. Pengurus tidak boleh hanya jujur dalam

²⁸ Uwes Sanusi, *Visi Dan Pondasi Pendidikan (Dalam Perspektif Islam)* (Jakarta: Logos, 2003), hal.20-35.

²⁹ Al-Hursy Munir Sarhan, *Fi Ijtimaiyyah Al-Tarbiyah* (Kairo: Maktabah Al- Anglo Al-Mishriyyah, 1978).

³⁰ Uwes Sanusi, *Visi Dan Pondasi Pendidikan (Dalam Perspektif Islam)* (Jakarta: Logos, 2003), hal.20-35

perkataan tetapi tidak terimplementasi dalam perbuatan sehingga ada kesesuaian antara perkataan dan perbuatan.

Responden memberikan respon sangat positif terhadap pernyataan kesesuaian antara perkataan dengan perbuatan sebagai faktor yang membangun perilaku jujur dalam mengelola manajemen madrasah. Perilaku jujur ini merupakan salah satu karakter yang harus dibangun dan dikembangkan dalam dunia pendidikan. Suyanto menyatakan bahwa ada Sembilan nilai karakter yang bersumber dari nilai-nilai luhur universal yang harus dikembangkan yaitu (1) cinta Tuhan dan ciptaanNya (2) mandiri dan tanggung jawab (3) jujur dan amanah (4) hormat dan santun (5) dermawan (6) percaya diri dan pekerja keras (7) kepemimpinan dan keadilan (8) baik hati dan rendah hati (9) toleransi, kedamaian dan kesatuan³¹

Kejujuran ini adalah sifat yang terpuji, harus dimiliki setiap orang karena merupakan tanggung jawab moral seorang individu terhadap nilai-nilai norma agama dan masyarakat. Kejujuran ini adalah sifat jujur, ketulusan dan kelurusan hati seseorang. Kejujuran ini menjadi investasi penting dan sangat berharga karena kejujuran memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun orang-orang disekitar kita untuk jangka waktu panjang.

Konsep jujur dalam Islam sendiri tentang manajemen tidak lepas dari etika dan perilaku yang berujung pada hadis yang bermakna: "Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling berguna bagi orang lain". Makna ini mengarah pada perbaikan dan kebaikan seluruh elemen masyarakat di dalam seluruh aspek kehidupan yang mengarahkan seluruh kemampuan, mulai dari kompetensi keuangan, struktural dan potensi lain. Dalam Islam, manusia adalah bagian dari hamba Tuhan yang harus diperlakukan dan didudukan sebagai ciptaan yang harus mendapatkan kasih sayang, keadilan, kejujuran dan persamaan dan kesetaraan. Ada empat landasan untuk pengembangan manajemen menurut pandangan Islam yaitu (1) kejujuran (2) kebenaran (3) keterbukaan (4) keahlian. Kompetensi tersebut merupakan empat sifat utama yang penting untuk dimiliki oleh anggota organisasi berdasarkan pandangan Islam.³² Kejujuran menjadi salah satu faktornya yang berkontribusi dalam pengembangan manajemen madrasah berkelanjutan.

Konsep manajemen konvensional juga sejalan dengan manajemen Islami adanya kompetensi profesi para pelaksana manajemen untuk memiliki kode etik, kepercayaan,

³¹ Suyanto, "Urgensi Pendidikan Karakter," *Http://Waskitamandiribk, Wordpress.Com /2010/06/01/Urgensi Pendidikan Karakter*, 2010. Diakses Tanggal 20 Januari 2020

³² Muhammad Madarik, "Manajemen Madrasah Dalam Perspektif Islam," *Cendekia : Jurnal Studi Keislaman*, 2.1 (2016)

kejujuran dan bersaing sehat. Adanya kejujuran juga terbukti menjadi salah satu kompetensi atau sikap yang dibutuhkan dalam melaksanakan manajemen lembaga dan termasuk manajemen madrasah membutuhkan kompetensi itu. Para pelaksana manajemen yang mengedepankan kejujuran memahamai bahwa kejujuran adalah kewajiban yang dibandingkan harus mendapatkan profit dalam jumlah besar. Kejujuran ini menjadi pondasi utama dalam menjalankan sebuah pekerjaan.

Aktivitas manajemen sebagai bagian dari aktivitas bisnis yang berlandaskan nilai-nilai syariat Islam yang menjadi warisan Rasulullah SAW adalah prinsip kejujuran. Kejujuran ini adalah adanya kesesuaian antara ucapan dengan kenyataan yang terjadi dalam kehidupan. Prinsip kejujuran ini masih sangat sulit dilakukan karena banyaknya tawaran yang memberikan keuntungan bagi para pelaku bisnis dan pelaksana manajemen. Padahal diketahui bahwa jujur adalah modal utama dalam berbisnis. Kejujuran ini dibangun untuk mendapatkan kepercayaan orang lain. Dalam mengelola manajemen madrasah berbasis syariat Islam tentu sangat membutuhkan kejujuran agar, masyarakat percaya madrasah mampu memberikan kualitas pendidikan agama Islam yang bermutu tinggi yang mampu menjawab tantangan persaingan dan mengikuti perkembangan zaman saat ini.

Manajemen yang sehat adalah manajemen yang dilakukan dengan kerja sama yang baik, keterbukaan, kejujuran antar pelaksana manajemen, tidak ada keuntungan atau kerugian yang dialami hanya sepihak. Adanya rasa takut dan merasa diawasi oleh Allah SWT tentu juga menjadi rambu bagi seseorang untuk bekerja dengan baik dan mengedepankan kejujuran. Adanya anggapan bahwa pekerjaan yang dilakuka adalah amanah, bentuk atau bagian dari ibadah kepada Allah SWT tentu akan dipertanggungjawabkan sehingga semua dilaksanakan dengan jujur apa adanya tanpa merugikan orang lain.

Kejujuran juga mengandung adanya unsur tidak mengambil hak orang lain. Para pengelola manajemen harus memiliki sifat-sifat yang mencerminkan syariat Islam³³, yaitu:

1. Pengetahuan luas, kreatif, inisiatif, peka, lapang dada dan tanggap dalam segala hal
2. Bertindak adil dan jujur serta konsekuen
3. Bertanggung jawab
4. Selektif dalam memilih informasi
5. Memberikan peringatan

³³ Sunarji Harahap, "Implementasi Manajemen Syariah Dalam Fungsi - Fungsi Manajemen," *At-Tawassuth*, 2.1 (2017), 211–34.

6. Memberikan petunjuk dan pengarahan

Seluruh proses manajemen melaksanakan fungsinya ada melibatkan keadaan manusia di muka bumi ini yang tidak bisa terlepas dari rasa tanggung jawab, terlebih sebagai pemimpin, pemerintah atau pamong maupun organisasi-organisasi sosial kemasyarakatan lainnya, maka dari segenap pola tingkah laku dan sikap akan dipertanggung jawabkan kepada Allah SWT. Metode, reporting, budgeting dan lainnya merupakan realisasi dari amanat yang diemban sebagai orang pimpinan yang jujur serta bertanggung jawab.

Seluruh karyawan atau pelaksana manajemen madrasah di Langkat sangat diharapkan mengedepankan kejujuran, hal ini tujuannya adalah seluruh pekerjaan dilaksanakan dengan penuh amanah, mengedepankan kepentingan umat dan masyarakat di atas kepentingan pribadi. Watak jujur ini harus menjadi bagian penting dalam bekerja sebagai khalifah di muka bumi. Karyawan dan pelaksana manajemen madrasah, tentu memiliki dasar agama Islam yang sudah baik, sehingga menyadari betul kejujuran adalah sikap atau prinsip yang harus dipedomani atau dilaksanakan dalam kehidupan sehari-hari. Prinsip ini berkaitan dengan bentuk komunikasi dan hubungan dengan orang lain. Adanya upaya meraih kepercayaan dan mempertahankan kepercayaan orang lain pada diri kita. Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam tentu harus mempertahankan kepercayaan masyarakat untuk tetap memilih madrasah sebagai penyedia lembaga pendidikan tersebut.

Kejujuran ini menjadi etika bisnis Islam yang bertujuan untuk mengajarkan manusia menjalin komunikasi, kerja sama, saling tolong menolong dan adanya upaya untuk menjauhkan diri dari sikap dengki, dendam dan hal-hal yang tidak sesuai dengan syariat agama Islam. Etika ini merupakan panduan yang berfungsi untuk pengendali diri manusia dalam praktek kehidupan di masyarakat sehingga nantinya akan terhindari dari hal-hal yang dilarang oleh Allah SWT. Kejujuran (as-sidiq) dan kepercayaan (al-amin) menjadi prinsip utama Rasulullah Saw dalam berbisnis, selain itu beliau juga terhitung sebagai orang yang cerdas (fatanah) dengan pemikiran yang visioner, kreatif dan inovatif, serta pintar mempromosikan diri dan bisnisnya (tabligh) atau dalam istilah ekonomi dikenal dengan marketing, semua itu menyatu dalam diri Rasulullah SAW.

Kejujuran ini berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia. Kita ketahui bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting bagi keberlangsungan perusahaan atau lembaga. Manajemen sumber daya manusia menjadi penggerak proses sebuah lembaga yang menentukan kinerja sebuah lembaga itu sendiri menjadi baik atau

tidak. Proses kinerja ini juga akan menjadi pendukung terlaksananya visi, misi serta tujuan sebuah organisasi

Pentingnya karakter yang baik pada sumber daya manusia sudah menjadi kesadaran oleh semua pihak karena sumber daya manusia menjadi kunci dalam mencapai tujuan walaupun dalam sebuah lembaga sumber daya lain terpenuhi dengan maksimal tetapi jika manajemen dibangun dengan dan dijalankan oleh sumber daya manusia dengan karakter yang tidak baik tentu akan menghambat pencapaian tujuan, visi misi lembaga.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan agama Islam tentu harus memiliki sumber daya manusia yang berkarakter, memiliki nilai-nilai integritas dan kejujuran adalah nilai integritas yang paling dominan menentukan keberlangsungan usaha. Tanpa kejujuran maka akan banyak terjadi penyimpangan atau penyelewengan kekuasaan dan jabatan yang akan menghancurkan masa depan madrasah.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam tentu selain menjadi lembaga penyebar pendidikan Islam tentu harus memiliki karyawan pelaksana manajemen yang bisa menjadi contoh teladan yang duluan menerapkan etika bisnis kejujuran dalam bekerja. Kejujuran ini merupakan pendamping dari prinsip kepercayaan dan keadilan yang menjadi faktor penting untuk mencapai suksesnya sebuah organisasi dan keberlangsungan bisnis untuk jangka panjang. Hal ini menjadi faktor signifikan dalam mengelola bisnis manajemen madrasah di Langkat.

Allah SWT sendiri memerintahkan hambaNya untuk selalu mengutamakan bersifat jujur, yaitu berkata dan berbuat yang benar dan sesuai, karena adanya kejujuran akan mendatangkan keberkahan pada bisnis atau usaha. Madrasah yang mengedepankan kejujuran tentu juga akan mendatangkan keberkahan dan keridhoan Allah SWT. Oleh karena itu diketahui bahwa nilai kejujuran ini berkaitan dengan keberkahan yang menjadi faktor yang mendukung signifikan untuk pelaksanaan atau pengelolaan manajemen berbasis konsep syariat Islam.

Tetapi prinsip jujur ini juga sulit dilakukan sehingga tidak sepenuhnya etika bisnis Islam itu bisa dilaksanakan dengan baik. Masih dominannya sikap manusia yang mengutamakan kepentingan pribadi, mengutamakan keuntungan besar dibandingkan manfaat umat, mengutamakan materi, dan lebih peduli pada nikmat duniawi. Hambatan ini juga terjadi dalam menjalankan madrasah di Kabupaten Langkat. Bahkan diketahui lebih dari 50% karyawan menyatakan tidak mengenal secara pasti dan jelas konsep pengelolaan manajemen berbasis Islamic Spiritual entrepreneurship sehingga nilai-nilai Islamic itu tidak tercermin dalam pekerjaan mereka sehari-hari.

Jujur ini menjadi sangat sulit untuk bisa dilakukan. Jujur ini menjadi sulit juga untuk selalu dalam pemantauan. Artinya seorang pimpinan manajemen harus lebih ketat dalam pengawasan dan pengendalian sehingga perilaku jujur ini bisa menjadi budaya dalam sebuah organisasi manajemen. Adanya tuntutan dari manajemen akan profit dan keberlangsungan usaha/organisasi sehingga karyawan diharapkan memberikan kinerja terbaik tanpa memperhatikan rambu-rambu atau cara yang dilakukan untuk mendapatkan target tersebut. Hal ini tentu juga akan mempengaruhi tingkat stress dan rasa nyaman karyawan. Artinya perilaku jujur ini memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap proses pengelolaan manajemen berbasis Syariah Islam.

Islam sendiri sangat mengedepankan kejujuran dalam bekerja. Adanya pemahaman bahwa segala sesuatu yang diterima dan dijalankan di dunia ini adalah amanah dan bentuk ibadah kepada Allah SWT sebagai bagian dari prinsip Syariah Islam, tentu harus bisa menjadi pengingat manusia bahwa segala sesuatu yang dilakukan dan semua amanah itu akan dipertanggung jawabkan di akhirat di hadapan Allah SWT.

Tetapi hambatan lain yang dirasakan untuk penerapan kejujuran ini dalam manajemen adalah, para pimpinan dan pengawas manajemen juga bisa tidak mengedepankan kejujuran dalam bekerja, tidak jujur dan tidak transparan dalam mengelola manajemen. Manajemen tidak sepenuhnya mendampingi karyawan dalam menjalankan lembaga/organisasi.

Prinsip kejujuran sebagai salah satu etika bisnis Islam, tentu menjadi kunci keberhasilan suatu bisnis, kejujuran dalam pelaksanaan kontrol terhadap konsumen, dalam hubungan kerja, dan sebagainya. Kejujuran menjadi nilai kebenaran yang juga bersumber dari Al-Quran dan As-Sunnah, karena madrasah sebagai sebuah bisnis pendidikan juga harus didasari kerelaan dan keterbukaan berbagai pihak yang terlibat dan tanpa ada pihak yang dirugikan.

Ada empat empat persyaratan yang harus ada dalam manajemen Islami, yaitu sebagai berikut:

- a. Landasan nilai-nilai dan akhlak Islami, manajemen Islami harus berdasarkan universal nilai, yaitu kasih sayang, kejujuran, kemanusiaan, keadilan dan kesederajatan insani.
- b. Seluruh aktivitas manajemen merupakan salah satu bentuk penghambaan kepada Allah SWT. Nilai-nilai ibadah harus dibangun dengan landasan ketauhidan.
- c. Hubungan atasan dengan bawahan merupakan hubungan persaudaraan umat Islam, hubungan antar manusia yang sederajat, mendapatkan perlakuan yang sama, dan berprinsip pada nilai-nilai universitas kemanusiaan, kebangsaan, kemerdekaan dan keseimbangan antara hak dan kewajiban.

- d. Manajemen Islam yang dilandasi oleh etika dan nilai-nilai agama, menjadi salah satu alternatif dalam menyelesaikan problem individu dan sosial ditengah-tengah zaman yang semakin tidak menentu secara moral.

Dalam ajaran Islam , manajemen dipandang sebagai perwujudan amal saleh yang harus bertitik tolak dari niat baik. Niat baik tersebut akan memunculkan motivasi aktivitas untuk mencapai hasil yang optimal demi kesejahteraan bersama. Ada empat landasan untuk mengembangkan manajemen menurut pandangan Islam, yaitu kebenaran, kejujuran, keterbukaan dan keahlian.

Islam menetapkan bahwa manajemen merupakan aktivitas yang berlandaskan nilai-nilai keadilan, yang merupakan perbuatan pimpinan yang tidak menyakiti atau menzalimi bawahannya. Dalam Islam, kejujuran dan kepercayaan sangat penting diterapkan dalam manajemen. Nabi Muhammad SAW adalah seorang yang sangat terpercaya dalam menjalankan manajemen bisnisnya. Ginanjar dengan teori ESQ juga menyampaikan bahwa setiap karakter yang positif akan merujuk pada sifat mulai Allah SWT, yaitu asma'ul husna.

Sifat-sifat dan nama-nama mulia ini merupakan sumber inspirasi setiap karakter positif yang dirumuskan oleh siapapun. Dari sekian banyak karakter yang biasa diteladani dari nama-nama Allah itu, Ari merangkumnya dalam 7 (tujuh) karakter dasar berikut ini yaitu (1) jujur (2) tanggung jawab (3) disiplin (4) visioner (5) adil.

Banyak yang kita bisa kita ketahui bahwa dalam konsep Islam, kejujuran menjadi sangat penting dalam menerapkan manajemen. Bahkan dalam ajaran Islam, manajemen yang dijalankan dengan nilai kejujuran dipandang sebagai perwujudan amal saleh untuk mencapai hasil yang baik juga.

Kejujuran menjadi bagian dari integritas dalam bekerja. Kejujuran menjadi integritas keberlangsungan sebuah organisasi di mana didalamnya ada nilai-nilai komitmen yang dipegang untuk kebermanfaatan bagi orang banyak. Organisasi atau perusahaan baik yang fokus pada keuntungan maupun yang non profit memiliki tanggung jawab sosial. Kejujuran sebagai bagian dari ajaran dalam beragam, dengan adanya nilai-nilai agama yang diyakini mampu menjadi pengendali atau pemantau perilaku seseorang untuk berbuat sesuai dengan peraturan, menempatkan kepentingan umat atau masyarakat dalam hal ini yang membutuhkan pendidikan berbasis Agama Islam tentu harus diutamakan. Jujur harus menjadi motivasi dan sifat yang dijadikan kebiasaan sehingga akan melahirkan perilaku positif, kerja sama yang baik karena setiap individu bekerja dengan integritas yang baik bagi lembaga.

Kejujuran juga merupakan nilai pribadi seseorang. Seluruh petugas akademik maupun non akademik yang terlibat dalam manajemen madrasah sebagai pelaksana yang menjalankan lembaga pendidikan berbasis Syariah Islam tentu harus memiliki dan mengedepankan nilai-nilai kejujuran dalam perilakunya. Seorang muslim yang taan harus menjadi individu yang jujur.

Madrasah sesuai dengan definisinya adalah sekolah atau lembaga pendidikan yang menyediakan pendidikan bagi peserta didik untuk mendapatkan nilai-nilai keimanan dan ketaqwaan, karakter peduli, beretika, budi pekerti luhur, jujur dan berintegritas. Sesuai dengan permendikbud nomor 20 Tahun 2016 tentang standar kompetensi lulusan pendidikan dasar dan menengah, bahwa kompetensi lulusan dalam siswa memiliki perilaku yang mencerminkan sikap; (1) beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, (2) berkarakter, jujur, dan peduli, (3) bertanggungjawab, (4) pembelajar sejati sepanjang hayat, dan (5) sehat jasmani dan rohani. Kegagalan pendidikan di sekolah, bisa menjadi tanda kegagalan membangun bangsa ini, karena peserta didik adalah para calon penerus bangsa ini.

Artinya madrasah untuk menciptakan kompetensi lulusan yang ditargetkan tentu harus melaksanakan manajemen yang mengedepankan integritas yang tinggi. Dan integritas ini bagian dari kejujuran yang merupakan bagian dari manajemen berbasis Syariah. Nilai-nilai integritas yang dimaksud misalnya; kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, budaya malu, sikap ksatria, berani menanggung resiko, dan sebagainya. Sebagaimana menurut Could, H bahwa, integritas adalah kualitas untuk berlaku jujur, dapat dipercaya, tulus, dan bersikap tegas.³⁴ Semua warga sekolah, mulai dari Kepala Sekolah, guru, peserta didik, staf TU, penjaga sekolah, sampai satpam sekolah harus bisa menjadi pribadi yang berintegritas. Sebagaimana disampaikan dalam pidato Presiden Joko Widodo pada penganugerahan sekolah integritas, di Istana Negara, Jakarta, 21 Desember 2015, “sekolah harus menjadi zona jujur, zona yang berintegritas, zona dimana kecurangan merupakan perilaku yang tidak boleh mendapatkan toleransi”. Warga sekolah secara bersama-sama dapat berupaya menanamkan nilai-nilai integritas saat di kelas maupun diluar kelas.

Semua pihak yang terlibat dalam manajemen madrasah punya peran penting dalam membangun nilai-nilai integritas ini. Mulai dari pimpinan tertinggi hingga guru memiliki peran dalam membangun kejujuran sebagai bagian dari nilai integritas yang menjadi bagian untuk peningkatan mutu sekolah madrasah. Integritas ini menjadi sangat penting sehingga

³⁴ Henry Cloud, *Integrity: The Courage to Meet the Demand of Reality, How Six Essential Qualities Determine Your Success in Business* (New York: Collins, 2006).

perlu membangun kembali nilai-nilai itu karena kondisi saat ini banyak sekali kemerosotan moral bangsa, banyak ditemukan orang-orang yang tidak jujur, banyaknya pembohongan dan pekerjaan yang tidak mengandung manfaat atau merugikan kepentingan orang banyak.

Adanya peraturan dan tata tertib serta poin poin yang perlu dipatuhi diberlakukan di madrasah untuk dilakukana tau dipatuhi oleh karyawan akan mampu membentuk karakter disiplin bagi seluruh peserta manajemen madrasah. Kedisiplinan ini berkaitan dengan karakter jujur, yang bisa dilihat dan diketahui melalui ketaatan mereka mematuhi peraturan yang berlaku dan bisa diukur dari pelanggaran yang mereka lakukan. Perlu dilakukan pengawasan yang rutin dan pasti oleh sebagai bagian dari fungsi manajemen yang perlu dilakukan oleh seluruh pihak manajemen terutama pimpinan. Upaya madrasah dalam rangka menginternalisasikan nilai karakter dalam pelaksanaan manajemen madrasah juga dilakukan melalui kegiatan-kegiatan pembiasaan diri.

Pengembangan nilai-nilai karakter baik melalui tata tertib, kegiatan pembiasaan diri. menunjukkan adanya integrasi pendidikan karakter yang sangat kuat pada fungsi pelaksanaan manajemen madrasah. Pendidikan karakter yang ditonjolkan lebih bersifat praktis meski tidak secara eksplisit direncanakan dalam kegiatan akademik maupun non akademik madrasah. Dengan demikian integrasi pendidikan karakter pada proses manajemen madrasah sudah sangat kuat pada fungsi pelaksanaan, namun masih lemah dalam fungsi perencanaan.

Secara umum internalisasi nilai karakter pada proses manajemen madrasah sudah diterapkan meski belum optimal. Pelaksanaan pendidikan karakter masih berjalan secara mengalir tanpa adanya petunjuk pelaksanaan yang dapat dijadikan acuan pelaksanaan pendidikan karakter. Namun demikian, komitmen yang dimiliki oleh guru, karyawan, dan peserta didik cukup bagus dalam mematuhi dan menjalankan tata tertib yang berlaku. Aktivitas di lingkungan madrasah, baik dalam proses pembelajaran maupun di luar pembelajaran dilakukan dengan mengedepankan pengembangan nilai karakter dan akhlak mulia. Selain itu, peran kepala madrasah sebagai top manager dapat berfungsi dengan baik, dengan senantiasa melakukan pengendalian dan pembinaan guru, karyawan, dan peserta didik. Selain melalui tata tertib, kepala madrasah menjadikan keteladanan sebagai sarana strategis dalam pembentukan karakter bagi peserta didik.

Secara umum internalisasi nilai karakter pada proses manajemen madrasah sudah diterapkan meski belum optimal. Pelaksanaan pendidikan karakter masih berjalan secara mengalir tanpa adanya petunjuk pelaksanaan yang dapat dijadikan acuan pelaksanaan pendidikan karakter. Namun demikian, komitmen yang dimiliki oleh guru, karyawan, dan

peserta didik cukup bagus dalam mematuhi dan menjalankan tata tertib yang berlaku. Aktivitas di lingkungan madrasah, baik dalam proses pembelajaran maupun di luar pembelajaran dilakukan dengan mengedepankan pengembangan nilai karakter dan akhlak mulia. Selain itu, peran kepala madrasah sebagai top manager dapat berfungsi dengan baik, dengan senantiasa melakukan pengendalian dan pembinaan guru, karyawan, dan peserta didik. Selain melalui tata tertib, kepala madrasah menjadikan keteladanan sebagai sarana strategis dalam pembentukan karakter bagi peserta didik.

Sekolah madrasah menjadi lembaga pendidikan harus memulai proses membangun integritas, yaitu nilai kejujuran ini. Pelaksanaan manajemen madrasah berbasis nilai-nilai Islamic memberikan peluang lebih luas kepada sekolah/madrasah untuk merancang sebuah proses manajemen yang berkualitas. Dalam konteks implementasi pendidikan karakter, sekolah/madrasah dapat menginternalisasikan nilai-nilai karakter pada setiap fungsi manajemen. Integrasi pendidikan karakter dalam seluruh fungsi manajemen sekolah/madrasah akan melahirkan sebuah proses manajemen sekolah/madrasah yang berkarakter.

Madrasah perlu melakukan penerapan beberapa tata tertib yang perlu dipatuhi oleh karyawan sehingga bisa menjadi pengendali atau pengawasan atau evaluasi terhadap kejujuran karyawan. Karyawan pelaksana manajemen madrasah dididik untuk memiliki karakter jujur terutama untuk tidak mengambil sesuatu yang bukan haknya, melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kewajibannya dan bertanggung jawab untuk lingkungan madrasah maupun di luar madrasah.

Manajemen berbasis Islamic ini harus menjadikan nilai-nilai Islamic sebagai budaya organisasi yang dipedomani untuk melakukan seluruh pekerjaan. Madrasah sebagai lembaga pendidikan agama Islam harus mulai berupaya untuk membangun integritas yaitu nilai kejujuran. Pelaksanaan manajemen madrasah berbasis nilai-nilai Islamic memberikan peluang lebih luas kepada sekolah/madrasah untuk merancang sebuah proses manajemen yang berkualitas. Dalam konteks implementasi pendidikan karakter, sekolah/madrasah dapat menginternalisasikan nilai-nilai karakter pada setiap fungsi manajemen. Integrasi pendidikan karakter dalam seluruh fungsi manajemen sekolah/madrasah akan melahirkan sebuah proses manajemen sekolah/madrasah yang berkarakter.

Madrasah perlu melakukan penerapan beberapa tata tertib yang perlu dipatuhi oleh karyawan sehingga bisa menjadi pengendali atau pengawasan atau evaluasi terhadap kejujuran karyawan. Karyawan pelaksana manajemen madrasah dididik untuk memiliki karakter jujur terutama untuk tidak mengambil sesuatu yang bukan haknya, melakukan

pekerjaan yang sesuai dengan kewajibannya dan bertanggung jawab untuk lingkungan madrasah maupun di luar madrasah.

Sesungguhnya kejujuran atau perilaku jujur ini berkaitan dengan nilai-nilai Islamic yang dicontohkan Rasulullah SAW. Amanah Manajemen berbasis Islamic ini harus menjadikan nilai-nilai Islamic sebagai budaya organisasi yang dipedomani untuk melakukan seluruh pekerjaan. Madrasah sebagai lembaga pendidikan agama Islam harus mulai berupaya untuk membangun integritas yaitu nilai kejujuran. Pelaksanaan manajemen madrasah berbasis nilai-nilai Islamic memberikan peluang lebih luas kepada sekolah/madrasah untuk merancang sebuah proses manajemen yang berkualitas. Dalam konteks implementasi pendidikan karakter, sekolah/madrasah dapat menginternalisasikan nilai-nilai karakter pada setiap fungsi manajemen. Integrasi pendidikan karakter dalam seluruh fungsi manajemen sekolah/madrasah akan melahirkan sebuah proses manajemen sekolah/madrasah yang berkarakter.

Madrasah perlu melakukan penerapan beberapa tata tertib yang perlu dipatuhi oleh karyawan sehingga bisa menjadi pengendali atau pengawasan atau evaluasi terhadap kejujuran karyawan. Karyawan pelaksana manajemen madrasah dididik untuk memiliki karakter jujur terutama untuk tidak mengambil sesuatu yang bukan haknya, melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kewajibannya dan bertanggung jawab untuk lingkungan madrasah maupun di luar madrasah. Dibutuhkan sebuah keIstiqomahan dari karyawan dan seluruh pelaksana manajemen untuk mengedepankan nilai kejujuran ini dalam bekerja.

Istiqomah ini artinya konsisten atau omitmen untuk mengedepankan iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Seseorang harus istiqomah dengan kebaikan yang ditampilkan, teguh, sabar dan ulet sehingga menghasilkan hasil dan target yang maksimal. Istiqomah yang dilakukan terus menerus secara komitmen tinggi akan menghasilkan perilaku yang baik, menumbuhkan sistem yang mengandung kebaikan, kejujuran dan keterbukaan yang akan menjadi sebuah budaya organisasi atau budaya manajemen madrasah.

Siddiq sebagai salah satu dalam nilai spiritual Islamic spiritual yang diyakini bahwa akan ada kejujuran, yang melandasasi ucapan dan keyakinan serta perbuatan yang benar berdasarkan ajaran Islam. Diketahui tidak ada pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Maka, Allah SWT memerintahkan orang-orang beriman agar senantiasa memiliki sikap Siddiq dan menciptakan lingkungan yang siddiq.

6. Seluruh variabel independent mampu mendukung keberhasilan dalam manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat

Analisis penelitian ini memberikan hasil pengujian hipotesis yaitu tidak seluruh variabel independent menjadi faktor yang mampu mendukung keberhasilan dan memberikan proses maksimal dalam pelaksanaan atau pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel perilaku jujur, keberkahan Allah SWT dan konsep ibadah kepada Allah SWT yang terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship*. Artinya faktor perilaku jujur, keberkahan dari Allah SWT dan konsep ibadah kepada Allah SWT yang mampu memberikan dampak yang nyata dan secara kuat terhadap keberhasilan pengelolaan madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.

Hanya faktor perilaku bersyukur dan nilai-nilai Islamic yang memiliki hubungan negatif tidak signifikan, artinya tidak memberikan dampak yang kuat dan secara nyata mampu mendukung keberhasilan pengelolaan madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat. Perilaku bersyukur ini tidak bisa menjadi faktor yang dimasukkan dalam strategi untuk membangun perilaku positif atau nilai-nilai Islamic Spiritual entrepreneurship dalam ketika mengelola manajemen madrasah.

Ada beberapa aspek yang sangat penting untuk diperhatikan dalam perkembangan aktivitas usaha dalam kerangka Islam sehingga tercapai keberlangsungan usaha dan memberikan kebermanfaatn jangka panjang bagi umat dalam hal pemenuhan pendidikan berbasis agama,³⁵ diantaranya yaitu:

- a. Manajemen usaha harus berupaya mencari, mengalokasikan dan mengelola sumber daya menjadi output yang bermanfaat bagi manusia. Nilai-nilai Islam yang berhubungan dengan proses itu perlu dikembangkan dari tiga nilai utama ekonomi Islam yaitu khilafah, adil dan takaful. Nilai-nilai Islam ini merangkum wawasan jangka panjang, menepati janji dan kontrak, menghindari hal-hal yang diharamkan oleh Allah SWT.
- b. Adanya proses pemasaran yaitu promosi yang sesuai dengan ajaran Islam sebagai disiplin strategismulai dari proses penciptaan, penawaran dan perubaha nilai yang seluruh prosesnya memenuhi akad dan prinsip muamalat usaha dalam Islam.

³⁵ Veithzal Rivai, *Islamic Business And Economic Ethics* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).

- c. Permodalan, yang merupakan perilaku para pelaku untuk menjauhkan segala praktek yang mengandung riba. Penggunaan modal yang halal sangat penting dan diutamakan. Salah satu cara yang disarankan oleh prinsip-prinsip Islam adalah dengan modal partisipasi, yaitu mendorong kerja sama dan solidaritas yang saling menguntungkan satu sama lain.
- d. Manajemen sumber daya manusia, merupakan pemanfaatan manusia sebagai sumber daya perusahaan yang bersifat dinamis sehingga butuh perlakuan khusus. Adanya kecerdasan spiritual Islam akan memberikan wacana baru untuk mengelola SDM atau karyawan, adanya perilaku mengutamakan nilai-nilai Nurani sebagai panduan sehingga SDM selalu berupaya untuk mengikuti jalan yang lurus sesuai dengan prinsip syariat Islam.

Jika dipandang dari sudut pandang manajemen Islami ada empat kemampuan dasar yang harus dimiliki pelaku usaha kewirausahaan Islam, yaitu mampu memotivasi karyawan dengan baik, memberikan tugas kepada karyawan secara jelas sesuai dengan kemampuan masing-masing dibidangnya, mampu memberikan hadiah atau penghargaan sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, selain itu jika terjadi kesalahan maka pimpinan memberikan hukuman atau sanksi dan pimpinan mampu menjadi teladan yang baik seperti bersikap disiplin untuk dicontoh oleh karyawannya²³

Unsur *ketiga* yang juga terkandung dalam konsep manajemen Islam adalah koordinasi, Konsep Ibadah kepada Allah SWT juga terkandung didalamnya sesuai dengan firman Allah SWT yang artinya: “Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhannya, dan janganlah kamu turuti langkah-langkah setan, karena setan itu adalah musuh yang nyata.”

Ada makna lain yang terkandung yaitu dalam beribadah kepada Allah SWT, agar mendapatkan predikat iman secara totalitas maka harus melebur secara penuh dalam peraturan Islam. Iman yang ideal itu adalah cerminan manusia yang ideal dengan segala perencanaan dengan aturan Islam yang mengikat manusia, agar tercapai tujuan yang mulia membutuhkan koordinasi yang baik dan efektif sehingga tujuan ideal bisa tercapai.

Pengelolaan manajemen madrasah banyak sekali hambatan dan tantangannya. Banyak penelitian yang sudah membahasnya salah satunya adalah Sayuti³⁶, di dalam penelitiannya

²³ Hafidhuddin, Didin, And Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h.156.

³⁶ Sayuti, “Manajemen Pendidikan Madrasah,” *Jpifaijunisan Tarbiyah*, Viii.Vi (2003).

disebutkan bahwa madrasah memiliki sarana dan prasarana serta dukungan anggaran yang tidak memadai sehingga faktor pendukung keberhasilan pengelolaan manajemen madrasah tidak hanya fokus pada faktor fisik saja melainkan harus memperhatikan faktor non fisik yang melibatkan sumber daya manusia didalamnya. Dampaknya adalah perolehan input yang sangat sedikit dari masyarakat yaitu masyarakat tidak banyak memilih madrasah sebagai lembaga pendidikannya melainkan lebih cenderung dan percaya pada lembaga pendidikan sekolah umum atau konvensional dibandingkan madrasah.

Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan mutu madrasah selain kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah (Departemen Agama) ³⁷yaitu:

- a. Menetapkan pimpinan yang bertanggung jawab terhadap pengembangan madrasah sehingga diharapkan pimpinan ini mampu mengatasi persoalan dan melakukan evaluasi.
- b. Memilih tenaga sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas seperti cara penampilan, kemampuan berbicara, pendidikan dan pengalamannya.

Beberapa strategi di atas tentu harus berlandaskan nilai-nilai Islamic sehingga mencerminkan lembaga pendidikan Agama Islam yang berkualitas.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azid et al yaitu dinyatakan bahwa perusahaan yang berperilaku dengan cerminan nilai-nilai Islam dalam mengelola perusahaannya maka memiliki tanggung jawab sosial yang ideal tentunya juga diidealkan dalam agama islam dan akan mampu mendominasi, meningkat secara efisien ekonomi sekaligus meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat³⁸

Nilai-nilai spiritualitas sudah dianggap perlu dalam menjalankan dan mengelola sebuah organisasi. ³⁹Spiritualitas di tempat kerja mencakup konsep integritas dan solidaritas dalam pekerjaan dan memahami nilai-nilai mendalam dalam pekerjaan. Spiritualitas di tempat kerja terdiri dari upaya untuk mencari dan menemukan makna utama kehidupan bagi kehidupan kerja, untuk berkomunikasi antara individu dan kolega mereka, dan orang lain yang entah bagaimana berkontribusi pada pekerjaan, juga, harmoni atau persatuan antara keyakinan mendasar individu dengan keyakinan mereka dan nilai-nilai organisasi. Spiritualitas di tempat kerja adalah energi yang menginspirasi dan memotivasi untuk pencarian terus menerus untuk menemukan tujuan dan makna dalam kehidupan kerja, pemahaman mendalam tentang nilai kerja, kehidupan, luasnya dunia, makhluk lingkungan alam dan sistem kepercayaan pribadi.

³⁷ *Ibid*

³⁸ Azid And Others, "Theory Of The Firm, Management And Stakeholders: An Islamic Perspective," *Islamic Economic Studies*, 15.1 (2007).

³⁹ Habibollah Javanmard, "The Impact Of Spirituality On Work Performance," *Indian Journal Of Science And Technology*, 5.1 (2012).

Pengelolaan manajemen madrasah juga bisa mengadopsi perubahan dan inovasi untuk melakukan revolusi pemikiran ke arah yang lebih baik tentu dengan penerapan nilai-nilai Islam pada sumber daya manusia sehingga bisa menciptakan tenaga-tenaga terampil secara fisik dan spiritualitasnya.⁴⁰ Awal mulanya konsep kewirausahaan ini berbasis komersial yang ditekankan pada usaha untuk mencapai keuntungan (profit) pribadi untuk mencapai keuntungan pribadi. Tetapi perkembangannya saat ini keuntungan tidak lagi menjadi fokus utama melainkan harus memberikan perhatian terhadap pemenuhan tanggung jawab sosial, dibarengi dengan kecerdasan spiritual yang mengacu pada konsep spiritualitas. Shinde & shinde⁴¹ dalam penelitiannya disebutkan bahwa konsep kewirausahaan berbasis spiritual mendukung pengembangan organisasi yang bersifat global dan membantu perkembangan spiritual anggotanya. Bahkan organisasi berbasis ini akan secara inovatif dan adaptif berusaha untuk mengenali kesempatan dan kebutuhan lingkungannya meski memiliki sumber daya terbatas.

Najamuddin⁴² juga mendukung konsep ini, dalam setiap tindakan dan aktivitas bisnis sehingga keberlangsungan usaha bisa bersifat jangka panjang, maka nilai-nilai yang dianut dalam prinsip Syariah atau nilai-nilai Islam maka bisa menjadi semangat dalam keberlangsungan usaha/bisnis. Hal ini bisa diterapkan dalam menjaga keberlangsungan manajemen madrasah. Keberlangsungan ini mencakup banyak hal diantaranya adalah produksi, pemasaran, permodalan, sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia menjadi faktor yang bisa mendukung pengelolaan manajemen sebagai pelaku, bersifat manis dan butuh perlakuan khusus. Sumber daya manusia membutuhkan kecerdasan spiritual Islam dengan mengutamakan nilai-nilai nurani sebagai panduan sehingga mengikuti jalan yang sesuai dengan prinsip syariat Islam.

Dalam manajemen yang menerapkan prinsip syariat Islam, pengelola diharapkan memiliki empat kemampuan dasar yaitu mampu memotivasi karyawan dengan baik, memberikan tugas sesuai dengan kompetensi, memberikan reward yang sesuai dan jika terjadi kesalahan maka akan memberikan sanksi yang adil. Pimpinan manajemen yang juga menerapkan nilai-nilai syariat Islam harus menjadi contoh teladan yang baik yang bisa menerapkan nilai-nilai Islamic dalam manajemen dan memperlakukan karyawan dengan baik

⁴⁰ Vargas-Hernandez, "An Exploration Of The Affects Of Islamic Culture On Entrepreneurial Behaviors In Muslim Countries," *Asian Social Science*, 6.5 (2010), 120–27.

⁴¹ Shinde And Shinde, "The Perennial Perspective On Entrepreneurship," *Journal Of Stragic Innovation And Sustainability*, 7.1 (2011), 72–86.

⁴² Najamuddin And Muhammad, *Cara Dagang Ala Rasulullah Untuk Para Entrepreneur* (Jogjakarta: Diva Press, 2012), hal.48.

dan adil. Hal ini akan sangat mendukung dalam pengelolaan manajemen madrasah berbasis nilai-nilai Islamic.

Nilai-nilai kewirausahaan mengandung makna kemandirian, sehingga jika dilandaskan dengan nilai-nilai Islamic maka organisasi atau bisnis dan manajemen akan dibangun bersifat global dan mengandung nilai-nilai spiritualitas yang nantinya akan membawa manajemen lebih inovatif dan adaptif mampu mengenali kesempatan dan kebutuhan lingkungan meskipun dengan sumber daya yang terbatas.

Seluruh pengelola manajemen madrasah yang menjalankan manajemen organisasi dengan menerapkan nilai-nilai Islamic spiritual entrepreneurship, meneladani sifat-sifat Rasulullah SAW, yaitu: (1) adanya prinsip jujur dalam bekerja dalam semua aktivitas dilakukan dengan sebenarnya (2) ada perilaku amanah yaitu bisa dipercaya, professional, kredibilitas dan bertanggung jawab dalam semua tugas dan tanggung jawabnya sehingga amanah ini merupakan sifat yang paling penting kedudukannya ketika mengelola sebuah organisasi/bisnis/usaha (3) tabligh yaitu adanya sifat dan perilaku yang komunikatif dan transparan sehingga sejalan dengan jujur setiap pelaksana mampu berkomunikasi dengan jujur tanpa menyakiti orang lain (4) adanya sikap fathonah yaitu pengelola manajemen memiliki kecerdasan dan intelektualitas dalam menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi tanggung jawabnya didasarkan pada ilmu, skills, jujur, benar dan kredible dalam bekerja. Hal ini didukung oleh Veithzal⁴³ bahwa nilai-nilai Islamic spiritual entrepreneurship merupakan nilai-nilai Islamic yang harus diteladani oleh manusia dari sifat-sifat Rasulullah SAW.

Pengelolaan manajemen berbasis nilai-nilai Islamic ini harus mampu menjadi upaya untuk meningkatkan kualitas madrasah sehingga nantinya akan menjadi satu kesatuan dengan pendidikan nasional yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat akan pendidikan yang berkualitas. Konsep nilai-nilai Islamic bisa sejalan dengan organisasi madrasah karena secara organisasional madrasah juga merupakan organisasi yang mengelola diri (self-organized) untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan karakteristiknya. Dan pengelolaan diri ini dijalankan oleh para pemimpin madrasah melalui sebuah mekanisme manajemen operatif. Faktor perilaku bersyukur dan nilai-nilai Islamic (siddiq, amanah, tabligh dan fathonah) tidak memberikan dampak yang kuat atau tidak mempengaruhi pengelolaan manajemen madrasah karena faktor tersebut hanya mampu mempengaruhi individu pengelola manajemen tetapi tidak masuk dalam aplikasinya dalam kegiatan atau penyelesaian tugas mereka ketika mengelola manajemen madrasah.

⁴³ Veithzal Rivai, *Islamic Business And Economic Ethics* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).

Nilai-nilai Islamic diketahui tidak memberikan pengaruh yang cukup kuat dan signifikan terhadap pengelolaan manajemen madrasah berbasis konsep Islamic Spiritual Entrepreneurship. Hasil analisa deskripsi terhadap responden diketahui memang benar adanya lebih dari 50% responden penelitian yang tidak mengenal secara pasti konsep pengelolaan manajemen berbasis syariah Islam. Dan menyatakan bahwa mereka tidak menerapkan nilai-nilai Islamic dalam menjalankan tugas mereka mengelola manajemen madrasah. Tetapi hal ini bukan memberikan gambaran bahwa pengurus dan karyawan tidak menjalankan syariat Islam, hanya saja itu lebih dominan berlaku pada kehidupan pribadi dan kurang mencerminkan perilaku pada saat bekerja. Rasulullah SAW merupakan contoh teladan mereka dalam berperilaku, mereka juga berusaha menjalankan seluruh perintah Allah SWT dan menjauhi larangannya tetapi mereka sulit untuk secara totalitas dalam bekerja karena adanya beberapa kondisi dan faktor yang menjadi hambatan mereka untuk bekerja dengan baik seperti kurangnya bentuk perhatian dan komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan dan seluruh manajemen madrasah.

Hal ini lah menjadi salah satu penyebab masih lemahnya manajemen madrasah karena para pengelola tidak totalitas dalam mengelola manajemen menggunakan prinsip syariah Islam. Padahal sebaliknya banyak penelitian yang menyatakan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan bisnis sangat mendukung keberlangsungan usaha dan bahkan memberikan dampak pada kesejahteraan masyarakat muslim. Bahkan diketahui bahwa nilai-nilai Islamic ini tidak bertentangan dengan modernisasi dan tidak anti kemajuan. Artinya nilai-nilai Islamic ini sebenarnya bersifat universal berlaku bagi semua manusia di dunia ini tanpa membedakan. Nilai-nilai ini bisa diterapkan oleh siapa saja dan dimana saja. Bahkan nilai-nilai Islamic ini mampu beradaptasi dengan budaya local masyarakat di mana saja dan bisa memberikan nilai pasar yang baik bagi perkembangan dunia usaha.⁴⁴⁴⁵

Faktor lain yang dianggap tidak memberikan dampak signifikan terhadap pengelolaan manajemen berbasis Islamic Spiritual entrepreneurship, adalah perilaku bersyukur. Rasa syukur yang dianggap tidak bisa dinilai secara objektif dan tidak bisa terukur secara pasti menyebabkan faktor ini tidak bisa mendukung pengelolaan manajemen madrasah berbasis Islamic. Rasa bersyukur menjadi salah satu bagian perilaku positif memotivasi diri karyawan untuk bekerja dengan baik, tidak mengeluh, berlapang dada menerima berbagai kondisi dan

⁴⁴ Kayed And Hassan, "Islamic Entrepreneurship: A Case Study Of Saudi Arabia," *Journal Of Development Entrepreneurship*, 15.4 (2010), 379-413.

⁴⁵ Trude Fonneland, "Spiritual Entrepreneurship In A Northern Landscape: Spirituality, Tourism And Politics," *Temenos*, Vol.48.No.2 (2012), 155-178.

bentuk kerjaan yang diamanahkan kepadanya hanya bisa memberikan dampak pada dirinya sendiri. Rasa positif ini akan membuat karyawan bekerja dengan baik dan tetap positif memandang dirinya maupun pekerjaannya tetapi kurang memberikan efektivitas kepada manajemen karena adanya anggapan bahwa rasa syukur ini akan berbeda-beda bentuknya bagi setiap individu karyawan. Selain itu rasa syukur ini membutuhkan motivasi dan tindakan aktif dari pimpinan manajemen dalam memperhatikan karyawannya sehingga terjawab kebutuhan dan kesulitan karyawan.

Faktor lain yang dianggap sangat signifikan dan terbukti mampu memberikan dampak positif dan kuat terhadap kesuksesan pengelolaan manajemen madrasah berbasis Islamic adalah perilaku jujur tetapi yang memberikan pengaruh lebih besar meskipun tidak kuat adalah pemahaman bahwa bekerja merupakan ibadah kepada Allah SWT dan faktor keberkahan Allah SWT adalah faktor berikutnya yang mengikuti konsep bekerja sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT untuk mendapatkan keberkahan dan keridhoan Allah SWT. Hal ini menjadi ambaran bahwa pengelolaan manajemen madrasah berbasis Islamic Spiritual entrepreneurship di Langkat sangat didukung oleh seluruh karyawan jika memiliki perilaku yang menggambarkan konsep syariat Islam.

Karyawan yang jujur dalam bekerja tentu akan mengedepankan amanah dalam bekerja sebagai bentuk katqwaanya kepada Allah SWT. Jujur menjadi pedoman sebagai muslim yang taat kepada Allah SWT, melakukan pekerjaan yang baik, berkata dan berbuat yang benar, adanya kesesuaian antara perkataan dan perbuatan sehingga dirinya bekerja dengan baik dan mematuhi aturan. Dalam hal ini ada rasa takut karena dirinya merasa selalu diawasi oleh Allah SWT, dirinya dikendalikan dengan rasa patuh kepada aturan Allah SWT dan menjauhi seluruh larangan Allah SWT. Kemudian, adanya konsep ibadah juga merupakan bentuk dari keimanan pada karyawan kepada Allah SWT. Artinya para karyawan yang bekerja dalam menjalankan manajemen madrasah menganggap seluruh pekerjaannya adalah bentuk ibadah kepada Allah SWT. Berbagai kesulitan dan kekurangan yang dirasakannya tidak menjadi halangan untuk bekerja dengan baik karena sebagai manusia yang berperan sebagai khalifah di muka bumi ini, menyadari betul perannya diciptakan oleh Allah SWT adalah untuk beribadah dan mengabdikan kepada Allah SWT. Tujuan akhirnya tentu adalah keridhoan dan keberkahan Allah SWT. Hal ini menjadi fokus utama seorang mukmin.

Nafis⁴⁶ menyatakan bahwa nilai-nilai spiritual bisa membangun usaha yang baik bahkan nilai-nilai spiritualitas bisa dikolaborasikan dengan nilai-nilai profesional yang dapat

⁴⁶ Nafis And Abdul Wadud, "Spiritual Entrepreneur," *Jurnal Kajian Hukum Dan Sosial*, 8.1 (2011).

mendatangkan keuntungan usaha di masa depan. Hasil temuannya diketahui bahwa kesuksesan usaha faktor-faktor fisik dan spiritual sangat dibutuhkan Khususnya faktor-faktor spiritual seperti keahlian, keperdulian, kejujuran, kepercayaan, keinginan yang baik akan membantu seorang pengusaha meraih kesuksesan dan keberlangsungan usaha lebih lama di masa depan. Sejalan juga dengan penelitian Safara and Batia⁴⁷ bahwa dinyatakan nilai-nilai spiritual memiliki dampak positif bagi kapasitas mental dan kesehatan para praktisi. Para praktisi yang menerapkan nilai-nilai spiritual mampu berkembang dan lebih bijaksana serta mampu membantu kepribadian dan mengembangkan karakter sehingga memberikan kontribusi besar bagi kemajuan organisasi/lembaga.

Shinde & Shinde⁴⁸ menyatakan dalam penelitiannya bahwa konsep pengelolaan usaa/bisnis berbasis nilai-nilai Spiritual berbeda dan memiliki peluang positif lebih besar, karena memiliki nilai akuntabilitas yang besar menjadi kekuatan besar untuk diterapkan dalam pengelolaan madrasah. Hasilnya bisa menjadi solusi berkelanjutan untuk jangka panjang dan bersifat nyata serta memiliki tingkat kegagalan yang rendah. Hal ini disebabkan karena para pelakunya mengedepankan nilai-nilai akhlaq dan moral yang baik, adanya rasa pengawasan Allah SWT menjadi kendali perilaku dalam bekerja, berupaya untuk bekerja dengan baik karena menjadikan kerja sebagai ibadah kepada Allah SWT dan tujuannya adalah mengharapkan Ridho Allah SWT.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Agama Islam tentu harus tetap menjalankan seluruh aktivitas manajemennya dengan memperhatikan kerangka Islam yang bisa mendukung keberlangsungan usaha, yaitu mulai dari proses:

1. Produksi, yaitu manajemen melakukan proses mencari, alokasi dan mengolah seluruh sumber daya menjadi output untuk kebaikan manusia. Nilai-nilai Islam yang berkaitan dengan produksi dikembangkan dari tiga nilai utama dalam ekonomi Islam yaitu khilafah, adil, dan takaful. Nilai-nilai ini juga berwawasan jangka panjang, yang menepati janji dan kontrak, menghindari hal-hal yang diharamkan dan tujuannya adalah manfaat bagi masyarakat.
2. Pemasaran, yaitu merupakan disiplin strategis pada proses penciptaan, penawaran dan perubahan nilai yang seluruhnya memenuhi proses akad dan prinsip muamalat bisnis Islam.

⁴⁷ Safara And Others, "Spiritual Intelligence," *Delhi Psyciatri Journal*, 16.2 (2013), 412–23.

⁴⁸ Shinde And Shinde, 'The Perennial Perspective On Entrepreneurship', *Journal Of Stragic Innovation And Sustainability*, 7.1 (2011), 72–86

3. Adanya unsur permodalan yang halal tidak mengandung riba. Adanya modal yang berlandaskan prinsip-prinsip Islam adalah modal partisipasi, yaitu mendorong kerja sama dan solidaritas yang saling menguntungkan satu sama lain. Maka keberadaan lembaga keuangan syariah memberikan kemudahan untuk memperoleh modal dengan bentuk kerja sama yang telah disepakati.
4. Manajemen sumber daya manusia, di mana karyawan dibimbing dan diarahkan untuk memiliki kecerdasan spiritual Islami yang mengutamakan nilai-nilai nurani sebagai pandangan untuk menjalankan seluruh aktivitas kehidupan dan pekerjaan sesuai dengan prinsip syariat Islam.

Terlihat dari beberapa penelitian nilai-nilai spiritualitas mampu mengembangkan karakter para pelaksana tanggung jawab organisasi sehingga bisa menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan lebih baik. Penerapan nilai-nilai Islam sebagai nilai-nilai spiritualitas memberikan tingkat kecerdasan yang berbeda, dan bisa diterapkan pada pengelolaan manajemen madrasah sehingga para pelaksana termasuk pimpinan bisa dengan mudah mengembangkan kecerdasan spiritualitasnya yang bisa mendukung mereka untuk lebih berkembang yang akan berdampak pada kemajuan lembaga yaitu madrasah itu sendiri.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Agama Islam, harus mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lain yang bersifat umum atau konvensional. Madrasah harus membangun mutu sebagai lembaga pendidikan yang memiliki keunggulan yang diyakini tentu berdasarkan nilai-nilai syariah Islam. Keberadaan madrasah yang sangat lekat dan sudah cukup lama di dalam masyarakat bahkan merupakan lembaga pendidikan yang awalnya lebih lekat dengan masyarakat sebagai lembaga pendidikan berbasis agama sangat dibutuhkan oleh masyarakat muslim. Keberadaannya harus dikelola dengan profesional dengan sistem manajemen yang sistematis meskipun akan menghadapi tantangan dan persaingan yang kompetitif dengan lembaga pendidikan lainnya. Prinsip-prinsip Islam secara normative tidak bertabrakan dengan konsep manajemen. Adanya nilai-nilai spiritualitas khususnya dalam hal ini adalah nilai-nilai spiritualitas agama Islam mampu mendukung kinerja pada karyawan sekaligus kinerja organisasi/lembaga.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Javanmard⁴⁹, dinyatakan dalam penelitiannya bahwa nilai-nilai spiritualitas itu memberikan makna dalam kehidupan pribadi

⁴⁹ Habibollah Javanmard, "The Impact Of Spirituality On Work Performance," *Indian Journal Of Science And Technology*, 5.1 (2012).

“*innerlife*” seseorang berdampak signifikan terhadap kinerja individual mereka sebagai anggota organisasi. Nilai-nilai spiritualitas yang mereka yakini berdasarkan panduan agama yang dianut mampu meningkatkan rasa percaya diri dalam bekerja, rasa tanggung jawab, bahkan membuat mereka lebih baik dalam berkomunikasi dengan orang lain. Hal-hal positif tersebut berdampak sangat kuat untuk merubah kinerja mereka lebih baik dan mendukung kinerja dan keberhasilan sebuah organisasi untuk jangka panjang.

Terkait nilai-nilai spiritualitas yang mendukung kinerja sebuah organisasi yang dipaparkan oleh Javanmard⁵⁰ mendukung pengelolaan sebuah organisasi termasuk dalam mengelola sebuah madrasah karena adanya nilai-nilai spiritualitas yang diyakini oleh seorang karyawan yang bisa berdampak pada perilaku dan tanggung jawabnya menyelesaikan pekerjaannya. Di dalam penelitiannya dinyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja menunjuk pada semacam budaya organisasi yang diperoleh dari pernyataan misi, kepemimpinan, dan bisnis organisasi, dan memiliki nilai sosial yang membuat organisasi berkembang dan karyawan berkembang secara spiritual. Dari perspektif individu, spiritualitas menyebutkan bahwa karyawan harus memiliki pekerjaan dan kehidupan yang bermakna, dan harus ada jalan bagi mereka untuk mencapai nilai-nilai tertinggi mereka, dan menggunakan kreativitas, perasaan dan kecerdasan mereka bersama dengan kemampuan fisik dan logis mereka, dan mengalami aspek-aspek lain hidup.

Adanya sikap karyawan yang harus memiliki pekerjaan dan kehidupan yang bermakna bisa sejalan dengan konsep ibadah kepada Tuhan, yaitu bahwa Allah SWT menjadikan manusia di muka bumi ini adalah untuk beribadah dan menebar manfaat bagi alam semesta. Oleh karena itu para pengelola manajemen madrasah sebagai pelaksana dan penanggung jawab lembaga pendidikan agama Islam sudah sepatutnya untuk menjaga keberlangsungan madrasah, meningkatkan mutu madrasah melalui penerapan nilai-nilai spiritualitas Agama Islam yang dianut dalam seluruh aktivitas atau pekerjaan sebagai pemenuhan tanggung jawabnya sebagai hamba Allah SWT.

Pendidikan Islam yang bermutu menjadi kewajiban bagi sebuah lembaga pendidikan madrasah sehingga madrasah wajib menjadi sebuah lembaga pendidikan yang bermutu sehingga mampu menjaga keberadaannya dan bisa bertahan pada persaingan yang sangat ketat pada saat sekarang ini. Lembaga yang bermutu dapat diwujudkan dengan mengoptimalkan seluruh fungsi dan peran sumber daya yang dimiliki⁵¹ Madrasah tentu harus menjadis sumber

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ C. Chotimah And M. Fathurrohman, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam: Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2014), h.7.

pendidikan Islam yang memiliki visi untuk menciptakan manusia yang soleh dan berilmu, memiliki amal dan akhlak Islam yang sesungguhnya. Madrasah tidak boleh hanya memberikan pendidikan Islam yang terjebak pada formalitas dengan hanya fokus pada transfer ilmu bersifat teoritis saja, yang hanya menghasilkan siswa yang pandai hafalan ajaran Islam tetapi tidak mampu menerapkannya dalam berbagai aspek kehidupan. Pendidikan hanya menjadi proses transformasi dan internalisasi ilmu pengetahuan dan nilai-nilai Islam peserta didik melalui pertumbuhan dan pengembangan potensi fitrah agar mencapai keseimbangan dan kesempurnaan hidup di dunia.

Nilai-nilai Islam ini harus terkandung dalam setiap praktek manajemen pendidikan madrasah. Nilai-nilai Islam ini memiliki kandungan nilai Insaniah dan Ilahiyah. Maksudnya adalah nilai-nilai Insaniah merupakan nilai-nilai yang berdasar pada sifat-sifat Allah Asmaul Husna yang menjadi idealitas manusia bersifat fitrah dan harus dikembangkan. Kemudian nilai-nilai Ilahiyah yang merupakan nilai-nilai yang bersumber pada hukum-hukum Allah yang akan disandingkan dengan nilai-nilai insaniah. Nilai-nilai Islami ini menjadi konsep pembinaan dan pengelolaan suatu lembaga pendidikan Islam yang mengedepankan prinsip dasar yaitu keberhasilan mencapai mutu keunggulan melalui optimalisasi berbagai fungsi manajemen dan mencapai keunggulan berbasis ajaran Islam yaitu Al-Quran dan Al-Hadist. Prinsip itu harus berjalan dengan beriringan, komprehensif, terpadu dan tidak parsial⁵²⁵³

Pengelolaan berbasis nilai-nilai Islam ini akan mampu mendukung manajemen untuk menjalankan pendidikan dan pembelajaran yang berjalan dengan benar dan menghasilkan madrasah yang memiliki integritas tinggi, maju, unggul dan berdaya saing serta mampu menghasilkan lulusan yang bermanfaat bagi umat di mana pun berada. Banyaknya tantangan dan hambatan yang saat ini mengancam keberadaan lembaga pendidikan Islam dari luar, maka jika lembaga pendidikan Islam ini tidak mampu mengelola manajemen dengan baik dan berpegang teguh pada ajaran dan prinsip syariah Islam maka tanpa disadari akan menghancurkan umat Islam.

Perkembangan teknologi sebagai berkah Allah SWT mendukung perubahan budaya masyarakat juga menjadi ancaman bagi generasi manusia khususnya umat Islam jika tidak benar dalam pemanfaatannya. Perubahan itu akan mempengaruhi perubahan pola perilaku umat Islam sehingga jika tidak kuat dalam penanaman dan penerapan nilai-nilai syariat Islam

⁵² H.J Sada, "Pendidik Dalam Perspektif Al-Qur'an.," *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 6.1 (2015), 93–105.

⁵³ Riyuzen, "Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam.," *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8.11 (2017).

akan mudah menghancurkan seluruh aspek pendidikan bagi umat Islam. Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam harus menjadi penjaga pintu nilai-nilai spiritual moral dalam masyarakat.⁵⁴

Pola manajemen pendidikan Islam atau pengelolaan manajemen madrasah membutuhkan perencanaan yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai Islam. Tujuannya tentu untuk mendapatkan ridho dan keberkahan Allah SWT. Riyuzen⁵⁵ juga menyatakan bahwa sebagai salah satu strategi untuk mengelola manajemen pendidikan Islam adalah dalam melaksanakan manajemen pendidikan Islam sebuah lembaga harus menerapkan fungsi-fungsi manajemen secara konsisten dan komprehensif meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan/pengarahan, dan pengawasan dengan pondasi dasarnya adalah nilai-nilai spiritual yang ditetapkan dalam agama atau Syariah Islam.

Manajemen sendiri merupakan konsep yang memang ada dalam ajaran agama Islam, yaitu hakikat manajemen itu adalah al-tabdir (pengaturan). Kata ini adalah derivasi dari kata dabbara (mengatur) yang banyak dalam Al-Qur'an seperti firman Allah SWT, Qs. Al-Sajdah: 05, yang artinya adalah:

“Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”

Kandungan ayat tersebut memberikan informasi bahwa Allah SWT merupakan pengatur alam (manager) dari alam raya ini. Seluruh keteraturan alam raya ini adalah bukti kebesaran Allah SWT dalam mengelola alam. Manusia sebagai khalifah di bumi ini, maka manusia harus mengatur dan mengelola bumi, memanfaatkan seluruh sumber daya yang terkandung di bumi ini dengan sebaik mungkin sesuai dengan pengaturan Allah SWT. Manajemen sendiri makna sebenarnya adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil untuk mencapai tujuan bersama melalui kegiatan orang lain. Bila dihubungkan maka terlihat jelas kaitan kedua makna manajemen itu yaitu adanya proses pemanfaatan seluruh sumber daya menggunakan dukungan dan bantuan orang lain saling bekerja sama sehingga mencapai efektif, efisien, dan produktif. Adanya nilai-nilai Islam didalam pengaturan itu maka dilakukan proses internalisasi nilai-nilai Islam dalam seluruh anggota organisasi khususnya kepada peserta dan pelaksana pendidikan sehingga tercapai kebahagiaan dan kesejahteraan di dunia dan akhirat.

⁵⁴ Rusmaini, *Ilmu Pendidikan* (Palembang: Grafika Telindo Press, 2014), h.2.

⁵⁵ Riyuzen, “Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam,” *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8.11 (2017).

Pengelolaan manajemen yang mendasari madrasah melaksanakan seluruh sistem pendidikan adalah adanya muatan-muatan nilai Islam dalam proses pengelolaan lembaga madrasah. Sebagai contoh, adanya penekanan pada penghargaan, maslahat, kualitas, kemajuan dan pemberdayaan yang bersandar pada pesan-pesan Al-Quran dan hadis sehingga bisa tetap menjaga sifat Islami. Madrasah juga dijalankan sejalan dengan adanya unsur dakwah, upaya sosialisasi dan penanaman ajaran-ajaran Islam di masyarakat. Jika seluruh proses manajemen bisa sepenuhnya dilaksanakan dengan totalitas penerapan nilai-nilai atau prinsip Islam maka manajemen madrasah sebagai manajemen pendidikan Islam tidak akan menjadi manajemen yang asal-asalan tanpa tujuan melainkan mampu mengikuti perkembangan zaman, bisa terorganisir dengan baik dan rapi serta memiliki sistem kendali yang baik dan sesuai.⁵⁶

Madrasah yang bermutu tentu bisa menciptakan mutu pendidikan yang berkualitas. Mutu ini tidak hanya dilihat dari mutu lulusannya saja, melainkan juga dari bagaimana strategi dalam meningkatkan mutu lulusan tersebut. Mutu ini berkaitan dengan proses layanan yang diberikan seluruh pelaksana manajemen pendidikan madrasah bagi masyarakat, baik kepada siswa sebagai pelanggan utama yang menerima layanan pendidikan, orang tua dan masyarakat sebagai pengguna hasil pendidikan. Upaya untuk menghasilkan mutu tersebut mulai dari memberikan layanan pendidikan yang mengarahkan pada segala sumber daya pendukung mulai dari sumber daya material maupun sumber daya non material. Seluruh upaya ini harus dilakukan dengan empat prinsip yang menjadi pilar pelaksanaan Lembaga Pendidikan Islam untuk mencapai keberkahan alam berbisnis. Adanya prinsip keimanan, prinsip amanah, prinsip keseimbangan, dan prinsip ihsan.⁵⁷

Amanah adalah prinsip dalam bekerja yang dilakukan dengan maksimal, profesional dan jujur. Keimanan yang mendasari perilaku tergambar dari ketaqwaan seseorang dalam beribadah, segala sesuatu pekerjaannya dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan kerelaan karena dianggap menjadi bagian ibadah kepada Allah SWT dan untuk mengharapkan ridho Allah SWT. Prinsip keseimbangan adanya keadilan yang diterima terkait dengan pemberian penghargaan dan hukuman yang seimbang bagi karyawan. Ihsan menjadi prinsip prinsip yang menggambarkan nilai-nilai Islamic karena adanya implemementasi untuk mendorong semua pihak yang terlibat untuk memberikan yang terbaik bagi manajemen.

⁵⁶ Messi And Edi Harapan, "Menanamkan Nilai Nilai Kejujuran Di Dalam Kegiatan Madrasah Berasrama (Boarding School)," *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*, 1.278–290 (2017).

⁵⁷ Choirul Huda, "Model Pengelolaan Bisnis Syari'ah: Studi Kasus Lembaga Pengembangan Usaha Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang," *Walisongo: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol.24, No.1 (2016).

Madrasah perlu menerapkan prinsip-prinsip tersebut agar mampu menghasilkan manajemen dan kualitas pendidikan agama Islam yang bermutu. Huda⁵⁸ menyatakan dalam penelitiannya bahwa ada dua konsep yang menjadi dasar pentingnya mengedepankan kualitas dalam pelayanan untuk orientasi bisnis yang dikelola oleh madrasah. Adanya konsep masalah yaitu bisnis dijalankan tidak hanya untuk mendapatkan keuntungan saja melainkan juga untuk mencapai manfaat lain. Manfaat lainnya ini akan mendukung pertumbuhan organisasi bersifat berkelanjutan (jangka panjang). Adanya juga konsep keberkahan, yaitu konsep ini menjadi tujuan tertinggi yang ingin dicapai. Seluruh aktivitas pekerjaan dilakukukan dengan cara yang baik yang sesuai dengan ajaran Islam dan tidak melanggar nilai-nilai syariat Islam. Pimpinan manajemen tentu harus terus mengawal dan melakukan pengawasan pada setiap kegiatan agar tidak bertentangan dengan hokum-hukum syariat Islam.

Bisnis Islam yang sesuai syar'i bertujuan untuk mencapai *falāḥ* sebagai tujuan hidup setiap Muslim. Maka dalam pengelolaan bisnis syari'ah tidak hanya memandang aspek material, namun lebih ditekankan pada aspek spiritual. Dalam konteks duniawi, *falāḥ* merupakan konsep yang multidimensi dan memiliki implikasi pada aspek perilaku individual atau mikro dan perilaku kolektif atau makro. Adapun untuk mencapai *falāḥ* tersebut dikenal konsep *maṣlahah*. *Maslahah* adalah segala bentuk keadaan, baik material maupun non-material, yang mampu meningkatkan kedudukan manusia sebagai makhluk yang paling mulia. Menurut al-Shatibi, *maṣlahah* adalah dasar kehidupan manusia dan terdiri atas 5 (lima) hal, yaitu agama (*dīn*), jiwa (*nafs*), intelektual ('*aql*), keluarga dan keturunan (*nasl*) dan harta (*māl*)⁵⁹

Persaingan lembaga pendidikan semakin ketat. Berbagai upaya yang dilakukan untuk mempertahankan keberlangsungan madrasah sehingga perlu dilakukan terus inovasi menjaga perumbuhan madrasah sebagai usaha di bidang pendidikan tetap berada pada koridor Syariah bukan menghalalkan segala cara. Pencapaian itu nantinya akan mencapai keberkahan sebagai bagian dari nilai-nilai Islamic. Maknanya adalah upaya manajemen untuk mencapai keberkahan sebagai tujuan inti karena merupakan intri diterima oleh Allah SWT seluruh aktivitas manusia.

Pengelolaan mandrasah harus lebih matang dan menyiapkan strategi bersaing, harus dikelola dengan efektif dan efisien agar bisa mengimbangi keadaan dan perkembangan zaman. Nilai-nilai Islamic ini menjadi salah satu strategi untuk menjalankan madrasah yang akan

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ Pusat Pengkajian Dan Pengembangan Ekonomi Islam Uii Yogyakarta (P3ei), *Ekonomi Islam* (Jakarta: Raja Grafindo, 2013).

memperoleh nilai profit dan keberkahan dan akan mampu berlangsung jangka panjang dan bersifat kekal. Madrasah dikelola dengan pedoman standar pengelolaan pendidikan yang diatur dalam Permendiknas No.19 tahun 2007 tetapi juga harus didampingi dengan nilai-nilai Islamic Spiritual Entrepreneurship. Nilai-nilai Islamic ini sudah terbukti sebagai teladan yang diperoleh dari Rasulullah SAW, yang diketahui bahwa Rasulullah SAW adalah seorang pimpinan dan pelaksana manajemen usaha yang sukses sepanjang masa dan sudah diakui keberhasilannya dalam menjalankan usaha yang mendatangkan untung dan manfaat jangka panjang bagi umat.

Konsep manajemen berbasis syariat Islam ini harus konsisten dilaksanakan karena itu butuh panduan dan pangawan dan kendali yang ketat sehingga manajemen tetap membawa kebaikan dan secara utuh mendatangkan manfaat tidak hanya bagi pihak manajemen, melainkan juga bagi karyawan, bagi anak didik maupun bagi masyarakat. Konsep pendidikan Islam bersumber dari konsep Ketuhanan (teosentris), artinya adalah pendidikan Islam harus bisa berkembang dan dikembangkan berdasarkan agama Islam, adanya konsep kemanusiaan artinya konsep ini juga bisa dikembangkan antropologi dan sosiologi pendidikan Islam, dan konsep alam dapat dikembangkan bagi masyarakat.

Prinsip-prinsip manajemen Islam adalah prinsip yang bersifat universal dan bisa diberlakukan pada semua lingkungan dan kondisi masyarakat tanpa memandang perbedaan. Manajemen Islam ini juga merupakan disiplin ilmu yang berlandaskan pada Al-Quran dan Hadist. Diketahui secara pasti bahwa Al-Quran dan hadist itu dipastikan berlaku bagi semua zaman dan umat manusia. Seluruh konsep manajemen Islam digali dari sumber nash-nash Al-Quran dan as-Sunnah, sebagai konsep ilmu dan seni yang mengurus atau mengelolaa tentu dipastikan tidak dapat dipisahkan dari fungsi-fungsi dan ketentuan yang ditetapkan oleh Allah SWT dalam Al-Quran.

Implementasi nilai-nilai Islam merupakan wujud spiritualitas mampu mempengaruhi budaya yang diyakini organisasi, dirasakan dan dipahami oleh seluruh karyawan. Nuansa spiritualini harus diyakini para pendiri, pemilik, dan pimpinan perusahaan untuk menetapkan budaya organisasi dan menerapkannya dalam kegiatan karyawan. Banyak penelitian menyatakan bahwa nilai-nilai agama Islam mampu mempengaruhi kinerja organisasi. Keyakinan bersama, nilai inti dan pola perilaku tersebut akan mempengaruhi kinerja organisasi melalui interaksi yang terjadi dalam budaya organisasi perusahaan. nilai-nilai Islam yang terimplementasi dengan baik pada budaya organisasi perusahaan mempengaruhi kinerja pegawai karena dapat menciptakan suatu tingkat dorongan yang luar biasa dalam diri pegawai. Nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja

untuk organisasi. Rasa komitmen atau loyalitas membuat pegawai perusahaan bekerja lebih keras untuk menghasilkan kinerja terbaik. Implementasi nilai-nilai Islam pada budaya organisasi madrasah mampu mendukung terciptanya budaya organisasi madrasah yang kuat dan adaptif, selanjutnya budaya organisasi yang kuat dan adaptif akan mendukung peningkatan kinerja dan kemampuan perusahaan untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan dan persaingan dunia pendidikan yang ada saat ini dan yang akan datang.

Spiritualitas mempunyai hubungan yang sangat erat dengan budaya. Dalam *Landmarks of Tomorrow*, Drucker mengatakan kebutuhan manusia akan nilai – nilai spiritual untuk membentuk budaya. Dengan kemampuan yang dimiliki, manusia dapat menyebabkan kehancuran pada dirinya sendiri dan orang lain, baik dari segi fisik, perasaan, psikis dan moral. Kemajuan ilmu pengetahuan akan mendorong terjadinya perubahan perilaku manusia sehingga dapat mengubah manusia menjadi individu yang kehilangan jati dirinya dengan menyalahgunakan rasa takut dan perasaan, tidak mempunyai keyakinan, nilai, prinsip, belas kasih, harga diri serta hilangnya rasa kemanusiaan. Ketika sifat – sifat tersebut berjalan dalam waktu yang sangat lama, maka akan menjadi suatu budaya. Untuk mengatasi hal ini, manusia dapat kembali ke nilai – nilai spiritual yang akan memandu mereka untuk menggunakan kemampuannya yang dihasilkan dari penciptaan pengetahuan baru dalam memberikan manfaat tertinggi bagi umat manusia.

Ketika spiritual dapat mengurangi perilaku yang tidak jujur dan meningkatkan perilaku yang beretika, maka spiritual pada organisasi bisnis secara positif dapat memberikan dampak pada efisiensi kelompok dan kinerja para eksekutif. Spiritual organisasi bisnis akan menghasilkan suatu norma pada kelompok yang akan meningkatkan produktifitas serta mengurangi biaya dari aktivitas bisnis yang dijalankan menjadi lebih atraktif dalam upaya untuk meningkatkan lingkungan persaingan global.

Spiritualitas sebagai anti materialist diargumentasikan bahwa karakteristik anti materialist pada spiritual menjadi tantangan yang sangat penting bagi perusahaan didalam menginvestigasi hubungannya dengan kinerja keuangan. Beberapa peneliti mendukung argumentasi ini dengan menyebutkan bahwa faktor etika dan moral menjadi komponen yang menentukan hubungan antara spiritual perusahaan dengan kinerja atau profitabilitas.

Ketika perusahaan dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja, maka keunggulan bersaing akan dapat diciptakan oleh perusahaan. Berdasarkan model keunggulan bersaing yang dikemukakan oleh Porter, keunggulan bersaing akan menggabungkan antara dua strategi ofensif dan defensif dalam menciptakan posisi yang tidak tergantung pada industri dan untuk mencapai kesuksesan dengan tekanan persaingan serta menggerakkan hasil yang superioritas.

Porter menyatakan bahwa dasar yang digunakan untuk menciptakan kinerja yang unggul dalam suatu industri merupakan sumber dari keunggulan bersaing. Faktor kritis yang akan menjadi sumber dari keunggulan bersaing adalah bagaimana kemampuan dari perusahaan untuk menghadapi tantangan bisnis melalui mekanisme manajemen, meliputi perencanaan, manajemen keuangan dan pengambilan keputusan secara inovatif serta mengelola dinamika bisnis dibawah tekanan perubahan.⁶⁰

Dalam manajemen Islami, manajer dan karyawan bertindak atau berperan sebagai khalifah Allah SWT, memiliki kewajiban untuk melaksanakan amanah Allah SWT, mengerjakan seluruh tugas dan tanggung jawab bersifat ubudiah dan muamalah. Jika madrasah mampu menerapkan konsep ini, berhasil menciptakan lingkungan sosial Islami maka manajemen akan memiliki pegawai, pimpinan yang beriman, bertaqwa, dan menjalankan seluruh perintah dan menghindari seluruh larangan atau perbuatan tidak bertanggung jawab yang merugikan masyarakat dan manajemen madrasah.

Pada dasarnya ajaran Islam yang terkandung dalam Al-Quran dan As-Sunnah juga Ijma' ulama menyatakan bahwa kehidupan ini adalah tentang perilaku yang terarah dan teratur. Sholat sebagai salah satu bukti keteraturan dan perilaku yang terarah sebagai salah satu contoh nyata dalam kehidupan manusia yang mengarahkan pada perilaku keteraturan. Dalam Islam sendiri, manajemen merupakan aktivitas yang sudah ada ketika Allah SWT menciptakan alam semesta dan isinya, Unsur-unsur manajemen terkandung dalam pembuatan alam serta makhluk lainnya dan tidak lepas dari sistem manajemen langit. Penciptaan Nabi Adam sebagai khalifah juga menjadi unsur manajemen yang diperintah untuk memimpin alam raya ini.

Konsep ibadah kepada Allah SWT, manusia sebagai khalifah di muka bumi ini diberikan amanah untuk menjaga, merawat dan memenuhi tanggung jawabnya sebagai khalifah mengelola seluruh sumber daya alam dengan baik. Adanya pemahaman bahwa setiap yang diterima dan dikerjakan oleh manusia akan dipertanggungjawabkan oleh dirinya dihadapan Allah SWT.

Manajemen Islam ini juga menjalankan fungsi-fungsi manajemen layaknya fungsi manajemen secara umum tetapi berpedoman pada konsep syariat Islam spiritual entrepreneurship. Fungsi itu adalah:

1. Perencanaan

⁶⁰ Moh. Arif, "Manajemen Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Islam," *Episteme*, Vol.8, No.2 (2013).

Merupakan perencanaan dari kegiatan yang akan dilakukan pada waktu mendatang dengan penentuan waktu dan metode tertentu. Sesuai dengan sabda Nabi yaitu :

إِنَّ اللَّهَ حَيُّ إِرْتَكَّ أَحْذُوا أَيُّكُمْ أُرْمِ

Artinya adalah :

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas). (HR. Thabrani).

Islam mengajarkan pada manusia bahwa setiap perbuatan dan pekerjaannya maka akan dipertanggung jawabkan. Islam mengajarkan manusia untuk membuat perencanaan yang baik dan itqan, karena nantinya pekerjaan itu meyebabkan adanya sebab akibat atau dampak bagi diri sendiri maupun bagi lingkungannya. Perencanaan yang baik dari seorang manusia akan membuat Allah SWT senang dan tentu hal ini karena adanya fokus utama pengharapan adalah penilaian dan keridhoan hanya dari Allah SWT.

2. Organisasi

Merupakan wadah tentang fungsi orang, hubungan kerja secara vertical dan horizontal. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Ali-Imran (103) , yang artinya adalah:

“Dan berpeganglah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai-berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliyah) bermusuh-musuhan”...

Ayat di atas memberikan gambaran bahwa organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang bisa diorganisir dengan baik. Maka hendaknya bersatu-padulah dalam bekerja dan memegang komitmen untuk menggapai cita-cita dalam satu payung organisasi dimaksud.

Kinerja sebuah organisasi merupakan bagian dari kinerja bersama yang disesuaikan dengan kemampuan masing-masing individu dalam organisasi. Perbedaan yang ada menjadi tantangan untuk disatupadukan.

3. Koordinasi, yaitu merupakan usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan seimbang yang berisi berbagai langkah bersama untuk implementasi rencana untuk mengharapkan tujuan yang diinginkan. Sesuai dengan firman Allah SWT QS. Al-Baqarah: 208) yang artinya adalah:

“Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu kedalam Islam keseluruhannya dan janganlah kamu turuti langkah-langkah setan, karena setan itu musuhmu yang nyata.”

Ada kaitan iman dalam perilaku manusia yang ideal dan Islam merupakan rencana dengan adanya peraturan yang mengikat manusia, untuk mencapai suatu tujuan maka dibutuhkan koordinasi yang baik sehingga tercapai tujuan yang ideal.

4. Pengendalian, sebagai pengamatan dan pengawasan dari pelaksanaan rencana. Dalam Islam, seorang pemimpin harus lebih baik dari anggotanya sehingga mampu untuk mengendalikan manajemen lebih efektif. Allah berfirman dalam Qs. Ash-Shaff:2) menyatakan bahwa:“Wahai orang-orang yang beriman, kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan?”

Menjaga keselamatan dan kesuksesan sebuah lembaga adalah tugas utama seorang pimpinan, bagaimana seorang pimpinan atau manajer mampu mengendalikan orang lain atau manajemen jika dirinya sendiri belum mampu terkendali dengan baik. Para pelaksana institusi akan melaksanakan tugasnya dengan konsisten sesuai dengan sesuatu yang diembannya, bahkan lebih-lebih meningkatkan semangat lagi karena mereka menganggap bahwa setiap tugas pertanggung jawaban yang paling utama adalah kepada Sang Khalik yang mengetahui segala yang diperbuat oleh makhluk-Nya.

5. Motivasi, adalah menggerakkan kinerja semaksimal mungkin dengan sukarela. Allah SWT berfirman pada Qs. An-Najm:39, yang artinya adalah: “Bahwasanya manusia tiada memperoleh selain dari apa yang diusahakannya”

Motivasi dibutuhkan manusia agar berusaha dan merubah keadaan. Adanya usaha untuk merubah keadaan ke arah yang lebih baik untuk mengantarkan kepada tujuan dan kesuksesan yang nyata. Dalam Islam ada bentuk anjuran bagi umat manusia untuk memiliki motivasi menjalankan kehidupan. Adanya motivasi dan semangat yang tinggi sebagai modal awal untuk meraih kehidupan yang lebih cerah dan terarah.

Perencanaan menjadi acuan utama untuk melaksanakan seluruh kegiatan dengan mudah, karena berdasarkan agama, motivasi manusia tidak sekedar untuk memenuhi kebutuhan duniawi melainkan juga untuk memenuhi tanggung jawab akhirat.

6. Memimpin, yaitu proses untuk memimpin seluruh aktivitas mencapai tujuan. Firman Allah SWT menyatakan dalam Qs. Al-An'am: 165 yang bermakna:

“Dialah yang menetapkan kamu menjadi penguasaan di muka bumi, dan ditinggikanNya sebagian kamu atas sebagian yang lain berapa derajat, sebagai cobaan bagimu tentang semua yang diberikanNya kepadamu...”

Hadist lain juga membahas tentang kepemimpinan, yaitu:

“Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan diminta pertanggungjawaban mengenai orang yang kamu pimpin” (HR Muslim)

Manajemen menurut pandangan Islam adalah konsep manajemen yang adil. Manajemen Islam ini tidak mengenal perbedaan perlakuan (*diskriminasi*) berdasarkan suku, agama ataupun ras. Nabi Muhammad SAW sebagai contoh melakukan transaksi bisnis dengan kaum Yahudi. Hal ini memperlihatkan bahwa Islam menganjurkan pluralitas dalam bisnis maupun manajemen. Manajemen menurut Islam, mengandung nilai-nilai tauhid yaitu segala asset dan transaksi pekerjaan di dunia ini adalah milik Allah SWT manusia memiliki amanah untuk mengelolanya dengan baik. Kemudian ada nya keputusan untuk bekerja sama yang didasari oleh akad saling setuju. Manajemen Islam menuntut pelakunya untuk memiliki kreativitas untuk memenuhi asas hukum Islam yaitu halal. Aspek lain dalam manajemen Islam mengandung pertanggungjawaban yaitu seorang pimpinan harus bisa mempertanggungjawabkan seluruh keputusannya. Seluruh aspek manajemen Islam ini akan membentuk konsep etika manajemen yang fair karena tetap tujuannya adalah untuk mencapai keridhoan Allah SWT.

Pendekatan Islam terhadap manajemen, mencakup peran khalifah (pemimpin/manajer) yang mempunyai amanah supaya mengelola alam ini untuk kebaikan manusia dan kemakmuran alam. Dalam haditsnya Rasulullah bersabda mengenai pentingnya keahlian dalam jabatan tertentu “ *Idza wusyidal amru ila ghairi fantadziri sya’ah*” (HR. Bukhari) bila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya (seorang yang tidak profesional) maka tunggulah kehancuran. Jadi suatu pekerjaan diserahkan kepada seseorang harus sesuai dengan keahlian seorang tersebut.

Dan Prinsip manajemen Islami, dalam penerapan dan pengelolaan suatu organisasi untuk mencapai kebaikan dan kemajuan harus melalui tahapan secara berurutan dan tertib dari perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan kepemimpinan. Kemudian adanya penambahan dalam suatu manajemen harus berdasar akhlaq yang luhur (akhlaqul karimah), secara terbuka, tolong-menolong (ta’awun), berdasarkan perdamaian. Sehingga menghasilkan Manajemen Lembaga Pendidikan Islam yang sesuai dengan ajaran Islam.

Dalam mengadopsi praktik-praktik Islam, umat Islam didorong oleh semacam keyakinan yang juga dikenal sebagai keyakinan. Islam menganggap iman sebagai faktor pendorong dasar bagi orang percaya yang menentukan hati nurani mereka. Semua keputusan bisnis harus dibimbing oleh keyakinan, yang secara praktis berarti mematuhi hukum syariah, terlibat dalam hal-hal yang diizinkan, menghindari hal-hal yang dilarang (haram).

Nilai-nilai dan etika Islam didasarkan pada pernyataan dalam Al-Qur'an dan Hadits yang dapat dikutip dalam pemikiran keagamaan lain tetapi pandangan tauhid dapat

membedakan antara Muslim dan penganut lainnya. Elemen-elemen tersebut terlihat dapat diadopsi dalam menganalisis kinerja bisnis dalam organisasi melalui konsep dan fungsi yang menguntungkan; Namun, studi empiris yang memperdebatkan, dan membandingkan antara metode Islam dan metode konvensional yang digunakan oleh banyak peneliti selama bertahun-tahun, harus dilakukan. Konsep kepatuhan syariah harus lebih unggul dari konsep lain. Muslim diwajibkan untuk menerapkan semua elemen sebagai tindakan ibadah, yang bertujuan untuk mendapatkan rida'atau berkah dari Allah SWT dalam upaya hidup mereka.

Dalam pandangan Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Rasulullah Saw. Bersabda dalam sebuah hadits yang diriwayatkan Imam Thabrani, *"Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat waktu, terarah, jelas dan tuntas)*. Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai oleh Allah Swt. Sebenarnya, manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, cepat, dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran Islam.

Manajemen syariah adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Setiap perilaku orang yang terlibat dalam sebuah kegiatan dilandasi dengan nilai tauhid, maka diharapkan perilakunya akan terkendali dan tidak terjadi perilaku KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) karena menyadari adanya pengawasan dari yang Mahatinggi, yaitu Allah Swt. yang akan mencatat setiap amal perbuatan yang baik maupun yang buruk. Hal ini berbeda dengan perilaku dalam manajemen konvensional yang sama sekali tidak terkait bahkan terlepas dari nilai-nilai tauhid. Orang-orang yang menerapkan manajemen konvensional tidak merasa adanya pengawasan yang melekat, kecuali semata-mata pengawasan dari pemimpin atau atasan. Setiap kegiatan dalam manajemen syariah, diupayakan menjadi amal saleh yang bernilai abadi.

Islam sendiri menentukan hakikat amal perbuatan manusia berorientasi pada pencapaian ridha Allah SWT. Sesuai dengan surat Al-Mulk (2), yang menyatakan bahwa Allah SWT yang menciptakan kematian dan kehidupan untuk menguji manusia yang memiliki amal paling baik. Ayat ini juga mensyaratkan bahwa ada terpenuhi dua faktor penting dalam diri manusia yaitu niat yang ikhlas dan cara yang harus sesuai dengan syariat Islam. Bila perbuatan manusia memenuhi dua syarat itu sekaligus, maka amal itu tergolong baik (ahsanul amal), yaitu amal terbaik di sisi Allah SWT. Dengan demikian, keberadaan manajemen organisasi harus

dipandang pula sebagai suatu sarana untuk memudahkan implementasi Islam dalam kegiatan organisasi tersebut.

Implementasi nilai-nilai Islam berwujud pada difungsikannya Islam sebagai kaidah berfikir dan kaidah amal (tolak ukur perbuatan) dalam seluruh kegiatan organisasi. Nilai-nilai Islam inilah sesungguhnya yang menjadi nilai-nilai utama organisasi. Dalam implementasi selanjutnya, nilai-nilai Islam ini akan menjadi payung strategis hingga taktis seluruh aktivitas organisasi sebagai kaidah berfikir, aqidah, dan syariah difungsikan sebagai asas atau landasan pola pikir dan beraktivitas, sedangkan kaidah amal, syariah difungsikan sebagai tolak ukur kegiatan organisasi.

Tolak ukur syariah digunakan untuk membedakan aktivitas yang halal dan haram. Hanya kegiatan yang halal saja yang dilakukan oleh seorang Muslim. Sementara yang haram akan ditinggalkan semata-mata untuk menggapai keridhaan Allah SWT. Atas dasar nilai-nilai utama itu pula tolak ukur strategis bagi aktivitas perusahaan adalah syariah Islam itu sendiri. Aktivitas perusahaan apa pun bentuknya, pada hakikatnya adalah aktivitas manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yang akan selalu terikat dengan syariah. Oleh karena itu, syariah adalah aturan yang diturunkan Allah untuk manusia melalui lisan para Rasul-Nya. syariah tersebut harus menjadi pedoman dalam setiap aktivitas manusia, termasuk dalam aktivitas bisnis. Banyak sekali ayat al-Qur'an yang menegaskan hal tersebut.

Dari segi manajemen, madrasah lebih teratur dari pada pesantren tradisional (salafiyah), tetapi dari segi penguasaan pengetahuan agama, santri lebih mumpuni. Keadaan ini wajar terjadi karena santri tersebut hanya mempelajari pengetahuan agama, sementara beban siswa madrasah berganda. Demikian juga, menjadi wajar ketika dalam penguasaan pengetahuan umum, siswa sekolah umum lebih menguasai daripada siswa madrasah karena beban siswa sekolah umum tidak sebanyak siswa madrasah. Pada dasarnya, secara organisasional, madrasah merupakan organisasi yang mengelola diri (self-organized) untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan karakteristiknya. Dan pengelolaan diri ini dijalankan oleh para pemimpin madrasah melalui sebuah mekanisme manajemen operatif. Namun, karena madrasah di Indonesia merupakan sub sistem dalam makro sistem pendidikan nasional dan tanggung jawab pengelolaannya dibebankan pada Departemen Agama, maka pengelolaan diri madrasah secara individu tidak cukup memberikan dampak perubahan yang signifikan dan luas bagi peningkatan kualitas hidup masyarakat muslim Indonesia saat ini. Hal tersebut karena kondisi madrasah yang tergolong miskin dalam berbagai sumber, termasuk sumber daya manusianya dan inilah salah satu pobleem yang menyelimuti kehidupan madrasah.

Kelemahan dalam sistem manajemen madrasah adalah kelemahan yang disebut dengan “wabah” yang menjangkiti sebagian besar madrasah. Pendanaan terbatas, kurangnya sarana dan prasarana, lemahnya SDM dan minimnya pengetahuan tentang organisasi dan tata kerja merupakan beberapa sebab yang saling berkaitan. Kondisi ini tentu menyebabkan masyarakat kurang berminat pada madrasah, kecuali madrasah yang dianggap sudah memiliki kualitas yang sama atau lebih unggul dari sekolah umum sederajat. Tetapi untuk masyarakat yang lebih cenderung untuk pendidikan agama Islam akan lebih memilih madrasah sehingga jumlah siswa cukup besar. Kondisi ini menjadi peluang untuk mengembangkan madrasah dengan menerapkan manajemen yang sesuai dengan standar mutu berkualitas dan maju berkelanjutan. Madrasah bisa dikembangkan menjadi institusi yang memiliki kemampuan untuk mendidik generasi berkualitas mencapai kemajuan dan kesejahteraan duniawi dan ukhrawi.

Berbagai kelemahan manajemen madrasah ini perlu segera diatasi. Nafis⁶¹ hasil penelitiannya bisa menjadi salah satu referensi solusi untuk mengatasi problem manajemen madrasah ini, yaitu menguji apakah nilai-nilai spiritualitas mampu membangun usaha yang baik seorang pengusaha. Hasil studi pustaka yang dilakukannya bahwa manajemen bisnis yang menggabungkan nilai-nilai profesionalitas dengan spiritualitas akan mendatangkan keuntungan dan keberlangsungan usaha di masa depan. Hasil temuannya diketahui bahwa kesuksesan usaha faktor-faktor fisik dan spiritual sangat dibutuhkan Khususnya faktor-faktor spiritual seperti keahlian, keperdulian, kejujuran, kepercayaan, keinginan yang baik akan membantu seorang pengusaha meraih kesuksesan dan keberlangsungan usaha lebih lama di masa depan.

Ada juga konsep baru tentang spiritual entrepreneurship lebih memberikan kesempatan usaha lebih sukses yang ditawarkan oleh Shinde and Shinde⁶². Hasil penelitiannya menyatakan bahwa nilai-nilai Islamic mampu menjadi solusi untuk memberikan peluang manajemen lebih sukses. Bahkan diketahui bahwa bisnis berbasis spiritual entrepreneurship memiliki peluang lebih besar untuk berhasil dan bersifat jangka panjang. Bahkan nilai-nilai Islamic ini memberikan kesehatan mental bagi karyawannya, bahkan dirasakan bukti nyata bahwa nilai-nilai kecerdasan spiritual memberikan kapasitas kepada mental para praktisi lebih sehat, berkembang dan lebih bijaksana dan membantu kepribadian serta karakter mereka lebih berkembang dan akhirnya turut memberikan kemajuan bagi negara.⁶³

⁶¹Nafis And Abdul Wadud, “Spiritual Entrepreneur,” *Jurnal Kajian Hukum Dan Sosial*, 8.1 (2011).

⁶² Shinde And Shinde, ‘The Perennial Perspective On Entrepreneurship’, *Journal Of Strategic Innovation And Sustainability*, 7.1 (2011), 72–86

⁶³ Safara And Others, “Spiritual Intelligence,” *Delhi Psyciatri Journal*, 16.2 (2013), 412–23.

Peran pimpinan juga penting dalam keberhasilan penerepan manajemen Islam dalam madrasah. Pimpinan manajemen Islamic yang baik harus menjadi teladan yang baik dalam menerapkan nilai-nilai Islamic dalam menjalankan manajemen madrasah. Hal yang harus disadari bahwa sebuah organisasi yang baik dengan kepemimpinan yang baik, harus diikat oleh nilai-nilai yang baik yang diyakini oleh pimpinan dan karyawan pelaksanaan manajemen. Bagi seorang pimpinan yang Islamic tentu nilai-nilai yang diyakininya adalah nilai-nilai Islamic. Organisasi tentu menjadi organisasi yang sehat jika mendasarkan seluruh kegiatannya dipedomani pada nilai-nilai agama. Nilai-nilai itu bisa terdiri dari keikhlasan, kebersamaan dan pengorbanan (yang merupakan bagian nilai-nilai Islamic)

Beberapa nilai tersebut menjadi faktor pembangun lingkungan organisasi yang Islamic. *Pertama* dalam manajemen konvensional, tidak ada kandungan nilai keikhlasan dalam prosesnya, padahal kita ketahui bahwa nilai keikhlasan itu menjadi penting dan menjadi kewajiban bagi seseorang untuk melakukan yang terbaik dengan niat terbaik. Karyawan yang ikhlas akan melaksanakan kewajiban mereka dengan maksimal. *Kedua*, adanya nilai-nilai kebersamaan, jika ada rasa kebersamaan antar sesama karyawan dalam berkarya maka akan ada kesatuan dan mendukung pimpinan untuk menciptakan lingkungan organisasi yang baik. *Ketiga*, adanya nilai pengorbanan akan membantu organisasi untuk tumbuh berkembang dengan baik tanpa membawa ego masing-masing. Pimpinan bertindak sebagai orang terdepan yang mengambil peran untuk berani berkorban bagi organisasinya bukan memanfaatkan organisasi sehingga karyawan dan seluruh manajemen akan merasa ada nilai kebersamaan dalam pengorbanan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi madrasah dan masyarakat yang paling membutuhkan pendidikan agama terbaik.

Fakta di lapangan kadang muncul kondisi yang berbeda, yaitu banyak organisasi yang menyatakan diri sebagai organisasi Islam tetapi tidak solid. Penyebabnya diantaranya karena nilai-nilai yang dianut hanya diyakini secara verbal (sama halnya dengan nilai-nilai Islamic yang dicontohkan Rasulullah SAW) ternyata diketahui tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pengelolaan manajemen madrasah berbasis nilai Islamic Spiritual Entrepreneurship. Pimpinan yang bersikap dan bertindak hanya sebagai pemberi komando tidak memberikan contoh teladan yang baik, tidak mau menerima kritik, dan membatasi hubungan dengan karyawannya.

Dalam manajemen Islamic juga ada pandangan bahwa jabatan yang diberikan kepada dirinya merupakan amanah yang bersifat sementara. Jabatan menjadi bagian ibadah kepada Allah SWT, adanya peluang untuk memberikan manfaat bagi orang lain, memberikan kesejahteraan dan sekaligus menjadi peluang untuk memperluas dakwah Islam bagi

masyarakat. Langkah yang bisa dilakukan agar jabatan itu menjadi amanah dan memiliki peluang amanah maka kita harus menerapkan Syariah Islam dalam setiap kehidupan kita. Jujur menjadi penting karena tujuan akhir sebuah bisnis secara keseluruhan adalah tujuan bersama. Bisnis adalah tim dan entitas yang bisa bekerja sama untuk mencapai kesuksesan.

Seluruh pelaksana manajemen madrasah di Langkat harus mempedomani seluruh konsep Islamic Spiiritual Entrepreneurship yang mampu meningkatkan kualitas manajemen yang akan membawa pada keberlangsungan usaha jangka panjang karena nilai-nilai spiritual itu akan berlaku universal dan bersifat jangka panjang membawa kebermanfaatan bagi umat/masyarakat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Beberapa hal yang dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai-nilai Islamic seperti siddiq, amanah, tabligh dan fathanah memiliki hubungan tidak signifikan terhadap manajemen madrasah berbasis Islamic Spiritual Entrepreneurship di Kabupaten Langkat.
2. Factor keberkahan dari Allah SWT memiliki hubungan yang signifikan terhadap manajemen madrasah berbasis Islamic Spiritual Entrepreneurship di Kabupaten Langkat
3. Konsep ibadah kepada Allah SWT memiliki hubungan signifikan terhadap manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat.
4. Perilaku bersyukur memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat , artinya tidak memiliki peran yang kuat dan tidak memberikan dampak secara nyata dalam mendukung pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat. Penyebabnya Rasa syukur sering dinilai tidak menjadi objektif ketika diukur karena setiap orang pasti menganggap dirinya sudah bersyukur, setiap orang pasti berbeda dalam menilai dan merespon kehidupan serta seluruh proses yang terjadi dalam kehidupannya.

5. Perilaku jujur memiliki hubungan yang signifikan terhadap manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat. Perilaku jujur menjadi factor yang paling kuat menjadi strategi untuk diterapkan pada pengelolaan manajemen madrasah.
6. Konsep ibadah kepada Allah SWT merupakan faktor yang paling maksimal mendukung keberhasilan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat. Pekerjaan yang dilaksanakan sebagai konsep ibadah kepada Allah SWT menjadi faktor yang berperan sangat kuat sebagai strategi yang paling berpengaruh besar dibandingkan faktor lain untuk mendukung keberhasilan pengelolaan manajemen madrasah.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini terkait hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Manajemen madrasah harus menerapkan nilai-nilai Islamic secara konsisten dalam seluruh proses pengelolaan madrasah tanpa ada terkecuali pada seluruh pihak yang terlibat dalam proses pengelolaan tersebut.
2. Penekanan yang dilakukan oleh pihak manajemen bisa melalui pengenalan spiritualitas kepada seluruh pihak yang terlibat dalam proses manajemen sehingga adanya persamaan persepsi akan penerapan nilai-nilai Islamic pada prinsip-prinsip Syariah Islam.
3. Manajemen madrasah di Kabupaten Langkat perlu melakukan pendekatan holistic kepada seluruh pelaku atau anggota manajemen sehingga terbangun bentuk komunikasi dan partisipatif yang professional sehingga dengan sukarela

menerapkan nilai-nilai Islamic dalam menjalankan manajemen madrasah.

4. Perilaku bersyukur menjadi tidak maksimal atau tidak memberikan dampak yang kuat terhadap proses pengelolaan karena perilaku bersyukur itu bersifat subjektif, sehingga manajemen madrasah perlu melakukan pendekatan lebih bijaksana, membantu kepribadian seluruh anggota manajemen dan karakter mereka untuk berkembang sehingga dengan suka rela dan bahagia ikut serta dalam mengembangkan dan memajukan lembaga tempat dia bekerja.
5. Pimpinan manajemen harus melakukan motivasi dan menggali perasaan yang mendalam para pelaksana manajemen (karyawan pelaksana) agar semangat dalam mengamalkan nilai-nilai Islamic yang dicontohkan Rasulullah SAW menjadi pedoman dalam bekerja dan memenuhi tanggung jawab manajemen.
6. Pemahaman yang belum maksimal tentang nilai-nilai Islamic Spiritual Entrepreneurship dalam mendukung manajemen madrasah bisa dilakukan dengan melakukan pendekatan edukasi spiritual, adanya workshop tentang manajemen berbasis nilai-nilai spiritual agama Islam dan evaluasi hasil pembelajaran kepada seluruh pelaksana manajemen madrasah.
7. Perlu dilakukan pendidikan karakter dan pengawasan secara ketat dan maksimal yang dilakukan oleh manajemen atau pimpinan untuk mendukung pembangunan nilai-nilai Islamic dalam pengelolaan manajemen madrasah tetapi tidak mampu terapkan dalam setiap pekerjaan.
8. Pengelolaan manajemen madrasah berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* di Kabupaten Langkat akan berhasil mencapai keberlangsungan usaha dan memberikan kebermanfaatan yang maksimal bagi masyarakat jika menerapkan nilai-nilai Islamic, konsep ibadah kepada Allah SWT, perilaku jujur dan

mengutamakan pengharapan keberkahan kepada Allah SWT.

9. Perlu dilakukan training-training manajemen berbasis *Islamic Spiritual Entrepreneurship* seperti ESQ untuk membangun kepribadian atau karakter yang baik meningkatkan nilai-nilai spiritualitas yang kuat, membangun keimnan dan ketaqwaan yang tinggi kepada Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, and Abdurrahman Saleh, *Teori-Teori Pendidikan Berdasarkan Al Qur'an* (Jakarta: Rhineka Cipta, 2007)
- Abrori, Husnan, "Nalar Barokah Madrasah Antara Fakta Atau Sugesti," *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, 18 (2019), 282–97
- Ali, Zainuddin, *Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, h,29, 2008)
- Amalia, Fitri, "Etika Bisnis Islam: Konsep Dan Implementasi Pada Pelaku Usaha Kecil" (FEB UIN SyarifHidayatullah Jakarta, 2013)
- Anwar, Rosihon, *Akhlak Tasawuf* (Bandung: Pustaka Setia)
- Arif, Moh., "Manajemen Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Islam," *Episteme*, 8 (2013)
- Arikunto, Suharsimi Arikunto, and Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Aditya Media Yogyakarta, 2008)
- Arikunto, and Suharsimin, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revi (Bandung: PT Rineka Cipta, 2010)
- Azid, Toseef and Asutay, Mehmet and Burki, and Umar, "Theory of the Firm, Management and Stakeholders: An Islamic Perspective," *Islamic Economic Studies*, 15 (2007)
- Azra, and Azyumardi, *Pendidikan Islam Tradisi Dan Modernisasi Menuju Milinium Baru* (Jakarta, 2000)
- Badroen, Faisal, and Dkk, *Etika Bisnis Dalam Islam* (Jakarta: Prenada Media Group, 2015)
- Bakhri, Amirul, "Tantangan Pendidikan Agama Islam Di Madrasah Pada Era Globalisasi," *Jurnal Madaniyah Edisi VIII*, 2015
- Al Banjar, Rachmat Ramadhan, *Prophetic Leadership: Membentuk Kepribadian Para Pemimpin Berbasis Spritualitas Dan Menumbuhkan Potensi Dan Karisma Kenabian Dalam Diri Para Pemimpin* (Yogyakarta: DIVA Press, 2008)
- Brady, Leurie, *Curriculum Development*, Fourth edi (Prentice Hall, 1993)
- Chotimah, C., and M. Fathurrohman, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam: Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2014)
- Chumaidi, Moch, "Mengoptimalkan Peran Manajemen Organisasi Dalam Pengelolaan Pendidikan Tinggi," *SAINTEKBU: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 5 (2012), 55–63
- Cloud, Henry, *Integrity: The Courage to Meet the Demand of Reality, How Six Essential Qualiti Es Determine Your Success in Business* (New York: Collins, 2006)
- David, R. Fred, *Manajemen Strategi Konsep*, (Jakarta: Salemba Empat , 2011), hal. 5
- Depdiknas, "Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah" (Jakarta: Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama)

- Emmons, R. A., and M. E. McCullough, "Counting Blessings versus Burdens: An Experimental Investigation of Gratitude and Subjective Wellbeing in Daily Life," *Journal of Personality and Social Psychology*, 84 (2003), 377–89
- Erlangga, Heri, *Semangat Kewirausahaan Di Perguruan Tinggi (The Spirit Of Entrepreneurship)* (Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011)
- Fauziyyah, Afifah, and Liany Luzvinda, "EFFECT OF JOB SATISFACTION AND GRATITUDE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR," *TAZKIYA Journal of Psychology*, 22 (2017)
- Ferdinand, Augusty, *Structural Equation Modeling*, 3rd edn (Semarang: Indoprint, 2006)
- Fonneland, Trude, "Spiritual Entrepreneurship in a Northern Landscape: Spirituality, Tourism and Politics," *Temenos*, 48 (2012)
- Hafidhuddin, Didin, and Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003)
- Hamid, Abu, "Muhammad Ibn Muhammad Al-Ghazali Al-Thusi, *K\D¶ 80XP DO-Din*, (Bairut: Dar Al- Ma'rifah,Tt)," p. 344
- Hamzah, Ya'qub, *Etika Islam*, CV (Bandung: Diponegoro, h. 11-12, 1985)
- Handayani, Niken, "Modal Sosial Dan Keberlangsungan Usaha" (Universitas Sebelas Maret, 2007)
- Harahap, Sunarji, "IMPLEMENTASI MANAJEMEN SYARIAH DALAM FUNGSI - FUNGSI MANAJEMEN," *At-Tawassuth*, 2 (2017), 211–34
- Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam Di Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001)
- Hendra, Yopi, and Deny Riana, *Spiritual Entrepreneur* (Bandung: MQS Publishing, 2008)
- Huda, Choirul, "MODEL PENGELOLAAN BISNIS SYARI'AH: Studi Kasus Lembaga Pengembangan Usaha Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang," *Walisongo: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 24 (2016)
- Imam, Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2011)
- Javanmard, Habibollah, "The Impact of Spirituality on Work Performance," *Indian Journal of Science and Technology*, 5 (2012)
- Johnson, R.A, *The Theory and Management of System* (Tokyo: McGraw Hill Kogakusha., 1973)
- Kayed, and Hasan, "Islamic Entrepreneurship: A Case Study Of Saudi Arabia," *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 15 (2010), 379–413
- Kayed, and Hassan, "Islamic Entrepreneurship: A Case Study Of Saudi Arabia," *Journal of Development Entrepreneurship*, 15 (2010), 379–413

- Madarik, Muhammad, "Manajemen Madrasah Dalam Perspektif Islam," *CENDEKIA : Jurnal Studi Keislaman*, 2 (2016)
- Mastuhi, *Memberdayakan Pendidikan Islam* (Jakarta: Logos, 1999)
- Messi, and Edi Harapan, "MENANAMKAN NILAI NILAI KEJUJURAN DI DALAM KEGIATAN MADRASAH BERASRAMA (BOARDING SCHOOL)," *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*, 1 (2017)
- Muhaimin, Suti'ah, and Sugeng Listyo, *Manajemen Pendidikan; Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/ Madrasah*, 1st edn (Jakarta: Prenada Media Group, 2009)
- Mujamma' Malik Fahd Li Thiba'at Al Mushaf, 765, "No Titl-Qur'an Dan Terjemahnya"
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Madrasah: Konsep, Strategi, Dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009)
- Nafis, and Abdul Wadud, "Spiritual Entrepreneur," *Jurnal Kajian Hukum Dan Sosial*, 8 (2011)
- Nahlawi, Al, and Abdurrahman, *Ushulu Al Tarbiyah Al Islamiyah Wa Asalibuha* (Darul fikr Damsyik)
- Najamuddin, and Muhammad, *Cara Dagang Ala Rasulullah Untuk Para Entrepreneur* (Jogjakarta: DIVA Press, 2012)
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam UII Yogyakarta, *Ekonomi Islam* (Jakarta: Raja Grafindo, 2013)
- Pio, and Edwina, "Islamic Sisters: Spirituality and Ethic Entrepreneurship in Sweden. Equality, Diversity and Inclusion," *An International Journal*, 29 (2010), 113–30
- Qomar, Mujamil, *Manajemen Pendidikan Islam*, 2007
- Ranupandojo, Heidjrachman, and Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, 1990
- Rasi'in, "MENAKAR STANDAR MADRASAH BERMUTU," *Kordinat*, VX (2016), 75–88
- RI, Departemen Agama, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Semarang: CV. Wicaksana, 2009)
- RI, Sekretariat Negara, "UUD, Pedoman Penghayatan Dan Pengamalan Pancasila, Garis-Garis Besar Haluan Negara," (T.t.p: T.p, 1998), h. 7, 1998
- Rivai, Veithzal, *Islamic Business and Economic Ethics* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012)
- Riyuzen, "Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam," *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8 (2017)
- Rusmaini, *Ilmu Pendidikan* (Palembang: Grafika Telindo Press, 2014)
- Sada, H.J, "Pendidik Dalam Perspektif Al-Qur'an.," *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 6 (2015), 93–105

- Safara, Maryam, Bhatia, and MS, "Spiritual Intelligence," *Delhi Psyciatri Journal*, 16 (2013), 412–23
- Sangadji, Etta Mamang, and Sopiah, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis Dalam Penelitian* (Yogyakarta: ANDI, 2010)
- Sanusi, Uwes, *Visi Dan Pondasi Pendidikan (Dalam Perspektif Islam)* (Jakarta: Logos, 2003)
- Sarhan, Al-Hursy Munir, *Fi Ijtimaiyyah Al-Tarbiyah* (Kairo: Maktabah al- Anglo al-Mishriyyah, 1978)
- Sayuti, "Manajemen Pendidikan Madrasah," *JPIFIAIJunisan Tarbiyah*, VIII (2003)
- Shinde, and Shinde, "The Perennial Perspective on Entrepreneurship," *Journal of Stragic Innovation and Sustainability*, 7 (2011), 72–86
- Sirozi, and Muhammad, *Agenda Strategi Pendidikan Islam* (Yogyakarta: AK Group, 2004)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2008)
- , "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Alfabeta:Bandung"
- Suherman, and Eman, *Manajemen Masjid* (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Sunhaji, *Manajemen Madrasah* (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2006)
- Sunita, R, and VL Anthuvan, "Rohani Intelijen Dan Wirausaha Sukses Di Bisnis Keluarga," *Sebuah Inquiry*, 17 (2015)
- Sutisna, "Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan," 2020
- Suyanto, "Urgensi Pendidikan Karakter," [Http://Waskitamandiribk, Wordpress.Com /2010/06/01/ Urgensi-Pendidikan- Karakter/](http://Waskitamandiribk.wordpress.com/2010/06/01/Urgensi-Pendidikan-Karakter/), 2010
- Syafarudin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2002)
- Tobroni, "Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam : Mencari Format Baru Manajemen Yang Efektif Di Era Globalisasi," *Nadwa*, 6 (2012), 1–26
- Usman, and Dachlan, *Panduan Lengkap Structural Equation Modeling* (Semarang: Lentera Ilmu, 2014)
- Vargas-Hernandez, "An Exploration of the Affects of Islamic Culture on Entrepreneurial Behaviors in Muslim Countries," *Asian Social Science*, 6 (2010), 120–27
- Wahid, and Abdurrahman, *Pesantren Dan Pembaharuan* (Jakarta: LP3ES, 1994)
- Winarto, and Paulus, *First Step to Be an Entrepreneur* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003)
- Yousef, and D.A, "Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change," *Human Relations*, 53 (2000), 513–57

Yusuf, and Muhammad Syahrial, *Meraih Keajaiban Rezeki Dengan Wirausaha* (Bandung: Erlangga, 2013)

Zainuddin, and Sandi Pasakpangan, “Pengaruh Sistem Bagi Hasil Dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausahaan Mahasiswa IAIN Palopo,” *Jurnal Muamalah*, 5 (2015)

Zawawi, Abdullah, “Manajemen Madrasah Yang Idial,” *Ummul Qura*, IV (2014)

Zuhairini, *Sejarah Pendidikan Islam Di Indonesia, Proyek Pem* (Jakarta, 1986).

LAMPIRAN 1 : KUESIONER

**PROGRAM DOKTOR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN**

**MODEL MANAJEMEN MADRASAH DI KABUPATEN LANGKAT
BERBASIS *ISLAMIC SPIRITUAL ENTREPRENEURSHIP***

- Kuesioner disusun untuk memperoleh data dan informasi dalam rangka menunjang penelitian disertasi S3, sehingga data dan informasi yang diperoleh nanti hanya untuk tujuan akademis semata.

Medan, Juni 2020

Kepada Yth,
Responden Penelitian
Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan disertasi yang berjudul “**MODEL PENGELOLAAN MANAJEMEN MADRASAH ALIYAH BERBASIS ISLAMIC SPIRITUAL ENTREPRENEURSHIP DI KABUPATEN LANGKAT**”, dengan ini Saya mohon kepada Saudara/i untuk berkenan mengisi kuesioner ini (terlampir).

Kerahasiaan identitas dan data saudara/i dari hasil penelitian ini dijamin dan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis serta merupakan sumbangan keilmuan bagi Sekolah Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kesediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Peneliti

1. Identitas Responden

Mohon berikan tanda silang (X) pada pilihan yang disediakan.

1. Nama :
2. Usia :
 1. 25-35 tahun
 2. 35-45 tahun
 3. 45-55 tahun
 4. 55-60 tahun
3. Jenis Kelamin : P L
4. Jenjang Pendidikan :
 1. D-3
 2. S-1
 3. S-2
 4. S-3
5. Nama Madrasah :
6. Bidang Pekerjaan :
7. Lama Bekerja :
8. Mengenal konsep Islamic spiritual entrepreneurship secara baik dan benar:
 - a. Ya
 - b. Tidak
9. Mengetahui konsep pengelolaan manajemen sekolah madrasah berbasis Islamic spiritual entrepreneurship secara baik dan benar :
 - a. Ya
 - b. Tidak

2. Petunjuk Pengisian

Isilah kolom pernyataan berikut sesuai dengan pendapat Anda, dengan cara memberikan tsayachecklist (\checkmark) pada kolom yang tersedia. Berikan pendapat Sayasecara jujur terhadap beberapa pernyataan yang disajikan, diantara beberapa pilihan yaitu:

- a. STS (Sangat Tidak Setuju)
- b. TS (Tidak Setuju)
- c. KS (Kurang Setuju)
- d. S (Setuju)
- e. SS (Sangat Setuju)

Berikut ini pernyataan yang telah disediakan, yaitu:

a. Pernyataan untuk Variabel Nilai-Nilai Islamic (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Seluruh pengelola manajemen madrasah berbuat sesuai dengan ucapannya					
2.	Semua pelaksana manajemen madrasah mampu menjalankan amanah mengelola madrasah ini dengan baik					
3	Seluruh pengelola manajemen madrasah adalah sosok yang yang bisa dipercaya					
4.	Seluruh pengelola manajemen madrasah mampu konsisten dan teguh pendirian pada saat menjalankan manajemen madrasah					

b. Pernyataan untuk Konsep Ibadah Kepada Allah SWT (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Seorang pengusaha harus yakin bahwa menjadi pengusaha adalah bentuk ketaatan kepada Allah SWT					

2	Memiliki komitmen tinggi untuk menjalankan madrasah sesuai dengan prinsip-prinsip Allah SWT					
3	Nilai-nilai Islam menjadi dasar utama bagi saya menjalankan roda usaha sebagai dasar menjalankan madrasah					
4	Saya berupaya menjadi pengusaha yang mencerminkan sebagai khalifah di bumi Allah secara benar					
5	Saya memahami dengan benar bahwa semua yang ada di bumi ini adalah titipan Allah SWT					

c. Pernyataan untuk Variabel Keberkahan Allah SWT (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Madrasah menjadi usaha yang memiliki peluang besar untuk mengeksploitasi kesempatan bagi masyarakat					
2	Pengelolaan madrasah ini dijalankan sepenuhnya berdasarkan norma/nilai ajaran Islam					
3	Madrasah ini dijalankan dengan baik karena diyakini sebagai usaha yang mengharapkan ridha Allah SWT					
4	Madrasah ini dijalankan adalah sebagai bentuk keimanan kepada Allah SWT					
5	Madrasah ini dijalankan dengan baik karena memberikan kebaikan bagi hidup orang banyak					

d. Pernyataan untuk Variabel Perilaku Bersyukur (X4)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Seluruh pegawai sangat fokus dalam penyelesaian tugas untuk bermanfaat bagi orang banyak					
2	Pegawai dan pemilik madrasah merupakan sosok yang sadar bahwa usaha yang dijalankan adalah memenuhi					

	tanggung jawab ibadah kepada Allah SWT					
3	Saya secara sadar megngabdikan diri dalam bekerja kepada Allah SWT sehingga berusaha memberikan yang terbaik bagi madrasah					
4	Saya sangat sadar untuk menjalankan tugas sebagai amanah yang harus dipenuhi					
5	Saya berusaha untuk menjunjung tinggi komitmen untuk melayanai orang lain dengan baik					

e. **Pernyataan untuk Variabel Perilaku Jujur (X5)**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Seluruh pegawai menjalankan usaha dengan berdasarkan nilai-nilai Al-Quran dengan baik					
2	Seluruh pegawai dinilai mampu menjalalakan usaha dengan berdasarkan nilai-nilai Hadist					
3	Seluruh pegawai Berperilaku sebagai penusaha seperti yang dilakukan Nabi Muhammad Saw					
4	Pegawai mampu melayani masyarakat dengan berpedoman pada Al-Quran					
5	Pegawai mampu pelayani masyarakat dengan berpedoman pada Hadist					

f. **Pernyataan untuk Variabel Pengelolaan Manajemen Madrasah (Y)**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Proses pelayanan yang dijalankan dalam madrasah adalah berdasarkan prinsip <i>Islamic entrepreneurship</i>					

2	Modal yang digunakan untuk menjalankan madrasah mengutamakan prinsip <i>Islamic entrepreneurship</i>					
3	Promosi yang dijalankan madrasah kepada masyarakat menggunakan prinsip <i>Islamic entrepreneurship</i>					
4	Pengelolaan SDM yang dijalankan madrasah merupakan proses yang berdasarkan prinsip <i>Islamic entrepreneurship</i>					
5	Lingkungan yang mencerminkan nilai-nilai prinsip Syariah menggambarkan lingkungan yang menjalankan nilai-nilai Islamic					

***** TERIMA KASIH *****.

LAMPIRAN 2 : OUTPUT HASIL PENGOLAHAN DATA

SEBELUM MODIFIKASI

OUTPUT

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 406
 Number of distinct parameters to be estimated: 75
 Degrees of freedom (406 - 75): 331

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = 1534,997
 Degrees of freedom = 331
 Probability level = ,000

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Pengelolaan_Manajemen_Madrasah	<-- -	Pandai_Bersyukur	- 1,505	,86 1	- 1,748	,08 0	par_ 23
Pengelolaan_Manajemen_Madrasah	<-- -	Perilaku_Jujur	,930	,326	2,851	,004	par_ 24
Pengelolaan_Manajemen_Madrasah	<-- -	Nilai_Islamic	,107	,214	,499	,618	par_ 30
Pengelolaan_Manajemen_Madrasah	<-- -	Keberkahan_Allah	,470	,455	1,033	,301	par_ 31
Pengelolaan_Manajemen_Madrasah	<-- -	Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	,645	,312	2,066	,039	par_ 32
ni1	<-- -	Nilai_Islamic	1,000				
ni2	<-- -	Nilai_Islamic	1,468	,221	6,640	** *	par_ 1
ni3	<-- -	Nilai_Islamic	1,695	,204	8,317	** *	par_ 2
ni4	<-- -	Nilai_Islamic	1,463	,230	6,353	** *	par_ 3

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ib1	<-- Konsep_Ibadah_Kepada_ - Allah	1,000				
ib2	<-- Konsep_Ibadah_Kepada_ - Allah	,617	,04 8	12,7 72	** *	par_ 4
ib3	<-- Konsep_Ibadah_Kepada_ - Allah	,769	,04 8	16,0 19	** *	par_ 5
ib4	<-- Konsep_Ibadah_Kepada_ - Allah	,546	,04 9	11,2 33	** *	par_ 6
ib5	<-- Konsep_Ibadah_Kepada_ - Allah	,593	,04 9	12,1 85	** *	par_ 7
ke1	<-- Keberkahan_Allah -	1,000				
ke2	<-- Keberkahan_Allah -	,995	,03 5	28,7 52	** *	par_ 8
ke3	<-- Keberkahan_Allah -	,810	,03 9	20,5 53	** *	par_ 9
ke4	<-- Keberkahan_Allah -	,671	,05 2	12,7 94	** *	par_ 10
ke5	<-- Keberkahan_Allah -	,646	,05 3	12,2 77	** *	par_ 11
ber1	<-- Pandai_Bersyukur -	1,000				
ber2	<-- Pandai_Bersyukur -	,838	,03 3	25,6 16	** *	par_ 12
ber3	<-- Pandai_Bersyukur -	,825	,03 6	23,1 25	** *	par_ 13
ber4	<-- Pandai_Bersyukur -	,955	,03 9	24,4 79	** *	par_ 14
ber5	<-- Pandai_Bersyukur -	1,008	,04 1	24,4 06	** *	par_ 15
ju1	<-- Perilaku_Jujur -	1,000				
ju2	<-- Perilaku_Jujur -	,960	,03 7	25,9 73	** *	par_ 16
ju3	<-- Perilaku_Jujur -	,986	,03 8	26,0 34	** *	par_ 17
ju4	<-- Perilaku_Jujur -	,772	,04 0	19,0 95	** *	par_ 18
pem1	<-- Pengelolaan_Manajemen_ - Madrasah	1,000				
pem2	<-- Pengelolaan_Manajemen_ - Madrasah	,951	,09 0	10,5 66	** *	par_ 19

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
pem3	<-- Pengelolaan_Manajemen_	1,071	,09	11,2	**	par_
	- Madrasah		5	50	*	20
pem4	<-- Pengelolaan_Manajemen_	,275	,12	2,13	,03	par_
	- Madrasah		9	6	3	21
pem5	<-- Pengelolaan_Manajemen_	1,012	,08	12,2	**	par_
	- Madrasah		3	47	*	22

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e28 <--> Nilai_Islamic	4,176	,035
e27 <--> Keberkahan_Allah	7,124	,040
e27 <--> e29	19,547	,180
e27 <--> e28	11,303	,104
e26 <--> e30	6,828	,063
e26 <--> e29	5,516	-,087
e26 <--> e28	8,853	-,084
e26 <--> e27	6,288	-,073
e23 <--> Pandai_Bersyukur	9,204	-,024
e23 <--> Keberkahan_Allah	8,995	,036
e23 <--> e31	8,164	,047
e23 <--> e29	5,598	,078
e23 <--> e28	6,090	-,062
e23 <--> e26	15,801	,094
e22 <--> Keberkahan_Allah	6,130	-,025
e22 <--> e23	4,553	-,038
e21 <--> e28	13,984	,077
e21 <--> e26	4,868	-,042
e21 <--> e22	14,265	,054
e20 <--> e30	6,266	-,040
e20 <--> e28	6,134	-,045
e20 <--> e26	5,525	,040
e19 <--> Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	6,087	,036
e19 <--> e30	9,556	,065
e19 <--> e27	12,795	-,089
e19 <--> e22	17,655	,072
e19 <--> e20	4,260	-,030
e18 <--> Nilai_Islamic	7,935	,036
e18 <--> e27	5,791	-,056

	M.I.	Par Change
e18 <--> e21	5,835	,037
e18 <--> e20	4,490	-,029
e17 <--> e28	5,659	,051
e17 <--> e22	5,062	-,034
e17 <--> e21	5,366	,033
e17 <--> e18	21,691	,074
e16 <--> e27	10,223	,062
e15 <--> Pandai_Bersyukur	4,529	-,012
e15 <--> Keberkahan_Allah	5,042	,019
e15 <--> e20	16,100	,043
e15 <--> e18	5,861	-,032
e15 <--> e17	6,910	-,033
e14 <--> Nilai_Islamic	8,800	,059
e14 <--> e30	4,737	-,067
e14 <--> e29	25,818	,236
e14 <--> e27	25,826	,183
e14 <--> e23	4,439	,061
e14 <--> e21	7,526	-,065
e13 <--> Keberkahan_Allah	9,300	,051
e13 <--> Nilai_Islamic	8,515	,058
e13 <--> e30	5,161	-,069
e13 <--> e29	25,061	,231
e13 <--> e27	27,817	,189
e13 <--> e23	20,452	,131
e13 <--> e19	5,099	-,063
e13 <--> e14	205,703	,582
e12 <--> Pandai_Bersyukur	4,646	,017
e12 <--> Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	4,153	-,030
e12 <--> e18	5,236	,043
e12 <--> e17	33,705	,101
e11 <--> Perilaku_Jujur	4,540	,021
e11 <--> e29	8,103	-,075
e11 <--> e21	7,378	,037
e11 <--> e18	5,074	-,034
e11 <--> e14	5,846	-,056
e10 <--> e23	4,993	,033
e10 <--> e22	10,355	-,040
e10 <--> e20	11,287	,036
e10 <--> e17	11,726	-,042
e10 <--> e16	4,454	-,023
e10 <--> e15	19,515	,045

	M.I.	Par Change
e10 <--> e14	9,191	-,062
e9 <--> Keberkahan_Allah	4,107	-,030
e9 <--> e27	9,039	-,095
e9 <--> e19	4,314	,051
e9 <--> e15	4,056	-,036
e9 <--> e11	5,223	-,046
e8 <--> Perilaku_Jujur	8,572	,040
e8 <--> Keberkahan_Allah	17,868	-,056
e8 <--> e29	4,270	-,075
e8 <--> e22	13,267	,071
e8 <--> e13	8,901	-,095
e8 <--> e12	7,421	-,061
e8 <--> e9	26,906	,144
e7 <--> e21	4,622	-,042
e7 <--> e15	6,429	-,043
e7 <--> e9	19,322	,129
e6 <--> e22	11,138	-,064
e6 <--> e19	4,689	-,047
e6 <--> e17	8,011	,054
e6 <--> e15	9,047	-,048
e6 <--> e7	17,952	,110
e5 <--> e30	5,814	,045
e5 <--> e19	4,239	,035
e5 <--> e12	4,254	-,036
e5 <--> e10	5,758	,030
e5 <--> e7	4,423	-,043
e4 <--> e31	7,688	,064
e4 <--> e28	10,319	,114
e4 <--> e27	5,591	,086
e4 <--> e19	4,550	-,060
e4 <--> e17	7,540	,068
e4 <--> e14	25,610	,208
e4 <--> e13	20,084	,183
e4 <--> e10	8,575	-,060
e3 <--> e29	9,686	-,129
e3 <--> e27	14,543	-,123
e3 <--> e23	6,066	-,064
e3 <--> e19	7,828	,070
e3 <--> e17	8,229	-,063
e3 <--> e14	22,988	-,175
e3 <--> e13	17,465	-,152

	M.I.	Par Change
e3 <--> e10	5,245	,042
e3 <--> e4	14,960	-,138
e2 <--> Perilaku_Jujur	4,293	-,034
e2 <--> Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	4,175	-,041
e2 <--> Nilai_Islamic	5,579	,043
e2 <--> e30	10,480	-,095
e2 <--> e29	16,804	,182
e2 <--> e27	12,531	,122
e2 <--> e23	13,324	,102
e2 <--> e22	7,496	-,065
e2 <--> e19	15,822	-,107
e2 <--> e18	9,419	,077
e2 <--> e17	8,034	,067
e2 <--> e15	4,669	-,043
e2 <--> e14	38,741	,242
e2 <--> e13	44,544	,259
e2 <--> e11	8,822	-,066
e2 <--> e8	8,662	-,090
e2 <--> e6	14,879	,116
e2 <--> e5	11,275	-,080
e2 <--> e4	33,445	,224
e1 <--> e29	4,364	-,069
e1 <--> e27	10,496	-,083
e1 <--> e26	4,434	,049
e1 <--> e22	4,499	,038
e1 <--> e13	4,565	-,062
e1 <--> e6	6,374	-,057
e1 <--> e5	4,335	,037
e1 <--> e3	4,626	,055

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	75	1534,997	331	,000	4,637
Saturated model	406	,000	0		
Independence model	28	7967,586	378	,000	21,078

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,076	,718	,654	,585
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,481	,131	,067	,122

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,807	,780	,842	,819	,841
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,876	,707	,737
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	1203,997	1085,969	1329,530
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	7589,586	7302,647	7882,907

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	5,134	4,027	3,632	4,447
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	26,647	25,383	24,424	26,364

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,110	,105	,116	,000
Independence model	,259	,254	,264	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	1684,997	1701,108	1962,781	2037,781
Saturated model	812,000	899,215	2315,736	2721,736
Independence model	8023,586	8029,601	8127,292	8155,292

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	5,635	5,241	6,055	5,689
Saturated model	2,716	2,716	2,716	3,007
Independence model	26,835	25,875	27,816	26,855

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	73	77
Independence model	16	17

MODIFIKASI

Modification Indices (Group number 1 - Default model)**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

	M.I.	Par Change
e33 <--> Keberkahan_Allah	37,931	,181
e32 <--> Keberkahan_Allah	37,425	,181
e32 <--> Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	7,138	,079
e32 <--> e33	242,310	,855
e30 <--> Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	4,339	,040
e28 <--> Nilai_Islamic	4,266	,036
e27 <--> Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	8,020	-,063
e27 <--> e33	9,443	-,128
e27 <--> e32	13,468	-,155
e27 <--> e29	19,541	,180
e27 <--> e28	11,072	,103
e26 <--> e33	9,917	,120
e26 <--> e32	8,215	,110
e26 <--> e30	6,698	,063
e26 <--> e29	5,523	-,087
e26 <--> e28	8,722	-,083
e26 <--> e27	5,829	-,070
e23 <--> e31	8,417	,049
e23 <--> e29	6,575	,088
e23 <--> e28	6,900	-,069
e23 <--> e26	17,142	,101
e22 <--> e23	5,579	-,043
e21 <--> Keberkahan_Allah	5,674	,036
e21 <--> e28	14,601	,080
e21 <--> e26	5,820	-,047
e20 <--> e32	13,339	,102
e20 <--> e28	6,919	-,054
e20 <--> e26	7,288	,052
e20 <--> e23	6,253	,043
e19 <--> Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	10,839	,060
e19 <--> e30	8,388	,064
e19 <--> e27	12,298	-,092
e19 <--> e22	23,269	,088
e18 <--> Nilai_Islamic	6,742	,034

	M.I.	Par Change
e18 <--> e27	5,190	-,055
e18 <--> e21	8,780	,048
e18 <--> e20	4,064	-,032
e17 <--> e30	4,116	-,038
e17 <--> e28	6,456	,055
e17 <--> e22	7,923	-,043
e17 <--> e21	10,729	,049
e17 <--> e19	4,886	-,039
e17 <--> e18	16,219	,065
e16 <--> e27	14,753	,077
e15 <--> Keberkahan_Allah	8,428	,044
e15 <--> e33	10,478	,091
e15 <--> e20	19,929	,063
e15 <--> e19	5,634	,040
e15 <--> e17	5,672	-,034
e14 <--> Nilai_Islamic	8,906	,059
e14 <--> e30	4,367	-,064
e14 <--> e29	26,012	,236
e14 <--> e27	24,209	,177
e14 <--> e23	4,505	,064
e14 <--> e21	6,295	-,061
e13 <--> Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	7,518	-,068
e13 <--> Nilai_Islamic	10,330	,063
e13 <--> e30	4,856	-,067
e13 <--> e29	25,745	,231
e13 <--> e27	26,853	,184
e13 <--> e23	20,730	,135
e13 <--> e19	5,010	-,065
e13 <--> e14	208,669	,578
e12 <--> e21	7,740	,049
e12 <--> e17	29,543	,099
e12 <--> e15	7,994	-,050
e11 <--> e33	7,522	,077
e11 <--> e29	10,228	-,089
e11 <--> e23	8,022	-,051
e11 <--> e22	5,694	,036
e11 <--> e21	7,521	,040
e11 <--> e20	5,896	-,035
e11 <--> e16	4,933	,030
e11 <--> e14	9,452	-,075
e11 <--> e13	5,585	-,057

	M.I.	Par Change
e10 <--> e33	6,862	,068
e10 <--> e32	6,758	,068
e10 <--> e26	4,257	,037
e10 <--> e22	6,062	-,034
e10 <--> e20	15,083	,051
e10 <--> e17	10,784	-,045
e10 <--> e15	27,325	,070
e10 <--> e14	14,721	-,085
e10 <--> e13	6,312	-,055
e9 <--> Keberkahan_Allah	4,817	-,048
e9 <--> Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	5,353	,050
e9 <--> e27	10,323	-,101
e9 <--> e19	5,370	,060
e9 <--> e11	6,070	-,053
e8 <--> Keberkahan_Allah	5,659	-,048
e8 <--> Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	6,320	,050
e8 <--> e29	4,187	-,075
e8 <--> e23	4,219	-,049
e8 <--> e22	9,543	,061
e8 <--> e13	7,443	-,086
e8 <--> e9	29,689	,153
e7 <--> e19	4,812	,053
e7 <--> e15	4,799	-,043
e7 <--> e9	17,129	,120
e6 <--> e22	10,441	-,062
e6 <--> e19	4,562	-,048
e6 <--> e17	11,247	,064
e6 <--> e15	7,764	-,052
e6 <--> e7	14,382	,096
e5 <--> Keberkahan_Allah	9,067	,045
e5 <--> Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	6,475	-,036
e5 <--> e33	4,895	,068
e5 <--> e32	7,872	,088
e5 <--> e30	8,835	,060
e5 <--> e19	4,453	,041
e5 <--> e13	4,592	-,056
e5 <--> e10	11,652	,049
e5 <--> e7	8,279	-,061
e4 <--> e31	7,751	,064
e4 <--> e28	10,352	,114
e4 <--> e27	5,745	,087

	M.I.	Par Change
e4 <--> e19	6,411	-,075
e4 <--> e17	7,221	,067
e4 <--> e14	26,245	,209
e4 <--> e13	21,270	,186
e4 <--> e10	9,486	-,069
e3 <--> Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	4,277	,047
e3 <--> e33	4,904	,093
e3 <--> e29	9,890	-,130
e3 <--> e27	14,320	-,123
e3 <--> e23	5,685	-,064
e3 <--> e21	4,680	,047
e3 <--> e19	10,086	,084
e3 <--> e17	9,097	-,067
e3 <--> e14	23,653	-,177
e3 <--> e13	18,255	-,154
e3 <--> e10	7,431	,055
e3 <--> e4	15,427	-,141
e2 <--> Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	7,347	-,065
e2 <--> Nilai_Islamic	4,562	,039
e2 <--> e33	10,946	-,149
e2 <--> e32	9,608	-,141
e2 <--> e30	10,622	-,096
e2 <--> e29	16,923	,182
e2 <--> e27	12,642	,123
e2 <--> e23	13,422	,105
e2 <--> e22	7,804	-,067
e2 <--> e19	19,991	-,126
e2 <--> e18	9,447	,079
e2 <--> e17	8,072	,067
e2 <--> e15	6,583	-,059
e2 <--> e14	36,741	,235
e2 <--> e13	43,994	,254
e2 <--> e11	15,276	-,091
e2 <--> e8	9,778	-,096
e2 <--> e6	14,411	,113
e2 <--> e5	16,696	-,104
e2 <--> e4	32,418	,220
e1 <--> e29	4,558	-,071
e1 <--> e27	10,048	-,082
e1 <--> e26	4,708	,051
e1 <--> e22	4,047	,036

	M.I.	Par Change
e1 <--> e13	4,182	-,059
e1 <--> e6	6,076	-,055
e1 <--> e5	6,109	,047
e1 <--> e3	5,223	,058

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 406
Number of distinct parameters to be estimated: 156
Degrees of freedom (406 - 156): 250

Result (Default model)

Minimum was achieved
Chi-square = 325,472
Degrees of freedom = 250
Probability level = ,001

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	156	325,472	250	,001	1,302
Saturated model	406	,000	0		
Independence model	28	7967,586	378	,000	21,078

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,041	,930	,886	,573
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,481	,131	,067	,122

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,959	,938	,990	,985	,990
Saturated model	1,000		1,000		1,000

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,661	,634	,655
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	75,472	32,914	126,145
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	7589,586	7302,647	7882,907

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1,089	,252	,110	,422
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	26,647	25,383	24,424	26,364

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,032	,021	,041	1,000
Independence model	,259	,254	,264	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	637,472	670,983	1215,262	1371,262
Saturated model	812,000	899,215	2315,736	2721,736
Independence model	8023,586	8029,601	8127,292	8155,292

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2,132	1,990	2,301	2,244
Saturated model	2,716	2,716	2,716	3,007
Independence model	26,835	25,875	27,816	26,855

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	265	281
Independence model	16	17

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Pengelolaan_Manajemen_Madrasah	<---	Pandai_Bersyukur	-1,954	,704	-2,775	,006	par_23
Pengelolaan_Manajemen_Madrasah	<---	Perilaku_Jujur	,678	,248	2,730	,006	par_24
Pengelolaan_Manajemen_Madrasah	<---	Nilai_Islamic	-,426	,260	-1,638	,101	par_30
Pengelolaan_Manajemen_Madrasah	<---	Keberkahan_Allah	,550	,261	2,111	,035	par_31
Pengelolaan_Manajemen_Madrasah	<---	Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	1,437	,606	2,370	,018	par_32
ni1	<---	Nilai_Islamic	1,000				
ni2	<---	Nilai_Islamic	1,303	,170	7,668	***	par_1
ni3	<---	Nilai_Islamic	1,984	,235	8,460	***	par_2
ni4	<---	Nilai_Islamic	1,114	,169	6,593	***	par_3
ib1	<---	Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	1,000				
ib2	<---	Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	,597	,049	12,247	***	par_4
ib3	<---	Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	,721	,050	14,534	***	par_5
ib4	<---	Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	,517	,049	10,529	***	par_6
ib5	<---	Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	,556	,050	11,220	***	par_7
ke1	<---	Keberkahan_Allah	1,000				

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ke2	<---	Keberkahan_Allah	,998	,034	29,085	***	par_8
ke3	<---	Keberkahan_Allah	,801	,040	20,106	***	par_9
ke4	<---	Keberkahan_Allah	,660	,050	13,179	***	par_10
ke5	<---	Keberkahan_Allah	,660	,051	12,947	***	par_11
ber1	<---	Pandai_Bersyukur	1,000				
ber2	<---	Pandai_Bersyukur	,841	,033	25,401	***	par_12
ber3	<---	Pandai_Bersyukur	,821	,037	22,416	***	par_13
ber4	<---	Pandai_Bersyukur	,962	,041	23,474	***	par_14
ber5	<---	Pandai_Bersyukur	1,023	,041	24,772	***	par_15
ju1	<---	Perilaku_Jujur	1,000				
ju2	<---	Perilaku_Jujur	,938	,038	24,665	***	par_16
ju3	<---	Perilaku_Jujur	,983	,039	25,505	***	par_17
ju4	<---	Perilaku_Jujur	,777	,041	18,919	***	par_18
pem1	<---	Pengelolaan_Manajemen_Madrasah	1,000				
pem2	<---	Pengelolaan_Manajemen_Madrasah	,605	,084	7,205	***	par_19
pem3	<---	Pengelolaan_Manajemen_Madrasah	,873	,091	9,552	***	par_20
pem4	<---	Pengelolaan_Manajemen_Madrasah	,328	,116	2,820	,005	par_21
pem5	<---	Pengelolaan_Manajemen_Madrasah	1,013	,077	13,094	***	par_22

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Pengelolaan_Manajemen_Madrasah <--- Pandai_Bersyukur	-2,599
Pengelolaan_Manajemen_Madrasah <--- Perilaku_Jujur	,888
Pengelolaan_Manajemen_Madrasah <--- Nilai_Islamic	-,231

		Estimate
Pengelolaan_Manajemen_Madrasah	<--- Keberkahan_Allah	,739
Pengelolaan_Manajemen_Madrasah	<--- Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	1,881
ni1	<--- Nilai_Islamic	,577
ni2	<--- Nilai_Islamic	,552
ni3	<--- Nilai_Islamic	,836
ni4	<--- Nilai_Islamic	,452
ib1	<--- Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	,911
ib2	<--- Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	,615
ib3	<--- Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	,692
ib4	<--- Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	,553
ib5	<--- Konsep_Ibadah_Kepada_Allah	,579
ke1	<--- Keberkahan_Allah	,930
ke2	<--- Keberkahan_Allah	,924
ke3	<--- Keberkahan_Allah	,805
ke4	<--- Keberkahan_Allah	,605
ke5	<--- Keberkahan_Allah	,610
ber1	<--- Pandai_Bersyukur	,923
ber2	<--- Pandai_Bersyukur	,887
ber3	<--- Pandai_Bersyukur	,849
ber4	<--- Pandai_Bersyukur	,864
ber5	<--- Pandai_Bersyukur	,879
ju1	<--- Perilaku_Jujur	,933
ju2	<--- Perilaku_Jujur	,878
ju3	<--- Perilaku_Jujur	,888
ju4	<--- Perilaku_Jujur	,786
pem1	<--- Pengelolaan_Manajemen_Madrasah	,791
pem2	<--- Pengelolaan_Manajemen_Madrasah	,473
pem3	<--- Pengelolaan_Manajemen_Madrasah	,647
pem4	<--- Pengelolaan_Manajemen_Madrasah	,207
pem5	<--- Pengelolaan_Manajemen_Madrasah	,822

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=ni1 ni2 ni3 ni4 ib1 ib2 ib3 ib4 ib5 ke1 ke2 ke3 ke4 ke5 ber1 ber2 ber3 ber4 ber5 ju1 ju2 ju3 ju4 pem1 pem2 pem3 pem4 pe
m5 TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

Output Created		05-Aug-2020 00:55:41
Comments		
Input	Data	D:\Data Varel Sodri.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=ni1 ni2 ni3 ni4 ib1 ib2 ib3 ib4 ib5 ke1 ke2 ke3 ke4 ke5 ber1 ber2 ber3 ber4 ber5 ju1 ju2 ju3 ju4 pem1 pem2 pem3 pem4 pem5 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.140
	Elapsed Time	00:00:00.051

[DataSet2] D:\Data Varel Sodri.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ni1	4.50	.630	30

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ni2	3.93	.785	30
ni3	3.63	.809	30
ni4	4.47	.681	30
ib1	4.30	.837	30
ib2	3.53	1.074	30
ib3	3.00	1.145	30
ib4	3.40	1.037	30
ib5	3.73	1.048	30
ke1	3.63	1.497	30
ke2	3.57	1.591	30
ke3	4.57	.626	30
ke4	4.70	.466	30
ke5	4.57	.504	30
ber1	4.23	.935	30
ber2	3.43	.898	30
ber3	4.10	.885	30
ber4	3.97	.809	30
ber5	3.60	.814	30
ju1	3.90	1.094	30
ju2	4.00	.947	30
ju3	3.77	1.040	30
ju4	3.93	.785	30
pem1	3.97	1.426	30
pem2	4.07	1.437	30
pem3	4.13	1.456	30
pem4	4.17	1.464	30
pem5	4.13	1.456	30
TOTAL	111.03	9.031	30

Correlations

		ni1	ni2	ni3	ni4	ib1	ib2	ib3	ib4
ni1	Pearson Correlation	1	.349	.237	.643**	.360	-.204	.191	-.106
	Sig. (2-tailed)		.059	.207	.000	.051	.280	.311	.579
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ni2	Pearson Correlation	.349	1	.340	.318	.609**	-.079	-.038	.076
	Sig. (2-tailed)	.059		.066	.087	.000	.678	.840	.689
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ni3	Pearson Correlation	.237	.340	1	.196	.219	-.124	.112	-.066
	Sig. (2-tailed)	.207	.066		.299	.245	.513	.557	.730

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		ib5	ke1	ke2	ke3	ke4	ke5	ber1	ber2
ni1	Pearson Correlation	.104	-.128	.052	.481**	.294	.380*	.029	.275
	Sig. (2-tailed)	.583	.500	.786	.007	.115	.038	.878	.142
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ni2	Pearson Correlation	.145	.360	.528**	.360	.320	.273	-.025	.189
	Sig. (2-tailed)	.444	.051	.003	.051	.084	.144	.895	.317
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ni3	Pearson Correlation	.165	.028	.033	.288	-.027	.020	-.248	.084
	Sig. (2-tailed)	.382	.885	.862	.122	.886	.918	.187	.659
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		ber3	ber4	ber5	ju1	ju2	ju3	ju4	pem1
ni1	Pearson Correlation	.031	.102	-.135	.025	.000	-.079	-.209	.403*
	Sig. (2-tailed)	.871	.593	.478	.896	1.000	.678	.267	.027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ni2	Pearson Correlation	.060	.268	.281	.193	.046	.023	-.063	-.156
	Sig. (2-tailed)	.754	.152	.133	.307	.808	.906	.739	.410
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ni3	Pearson Correlation	.005	-.125	.136	-.121	-.135	.141	-.257	-.101
	Sig. (2-tailed)	.980	.511	.473	.525	.477	.458	.170	.597
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		pem2	pem3	pem4	pem5	TOTAL
ni1	Pearson Correlation	.419*	.038	.056	.075	.458*
	Sig. (2-tailed)	.021	.844	.768	.693	.011
	N	30	30	30	30	30
ni2	Pearson Correlation	-.118	-.173	-.260	-.264	.399*
	Sig. (2-tailed)	.534	.361	.165	.159	.029
	N	30	30	30	30	30
ni3	Pearson Correlation	.051	-.221	-.238	-.250	.495
	Sig. (2-tailed)	.787	.241	.206	.183	.301
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		ni1	ni2	ni3	ni4	ib1	ib2	ib3	ib4
ni3	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ni4	Pearson Correlation	.643**	.318	.196	1	.411*	.166	.177	.117
	Sig. (2-tailed)	.000	.087	.299		.024	.379	.350	.538
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ib1	Pearson Correlation	.360	.609**	.219	.411*	1	-.069	.360	-.024
	Sig. (2-tailed)	.051	.000	.245	.024		.717	.051	.900
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ib2	Pearson Correlation	-.204	-.079	-.124	.166	-.069	1	.084	.421*
	Sig. (2-tailed)	.280	.678	.513	.379	.717		.659	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ib3	Pearson Correlation	.191	-.038	.112	.177	.360	.084	1	.116
	Sig. (2-tailed)	.311	.840	.557	.350	.051	.659		.541
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ib4	Pearson Correlation	-.106	.076	-.066	.117	-.024	.421*	.116	1
	Sig. (2-tailed)	.579	.689	.730	.538	.900	.021	.541	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ib5	Pearson Correlation	.104	.145	.165	.277	.094	.284	-.172	.133
	Sig. (2-tailed)	.583	.444	.382	.139	.620	.129	.362	.483
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ke1	Pearson Correlation	-.128	.360	.028	-.063	.118	-.089	.101	-.213
	Sig. (2-tailed)	.500	.051	.885	.740	.533	.641	.597	.258
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ke2	Pearson Correlation	.052	.528**	.033	.066	.386*	-.304	.076	-.309
	Sig. (2-tailed)	.786	.003	.862	.730	.035	.102	.691	.096
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ke3	Pearson Correlation	.481**	.360	.288	.410*	.323	-.157	.048	.011
	Sig. (2-tailed)	.007	.051	.122	.025	.082	.407	.801	.956
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ke4	Pearson Correlation	.294	.320	-.027	.347	.239	-.014	.065	.114
	Sig. (2-tailed)	.115	.084	.886	.060	.204	.942	.734	.548
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ke5	Pearson Correlation	.380*	.273	.020	.308	.155	-.195	-.060	.013
	Sig. (2-tailed)	.038	.144	.918	.098	.412	.301	.754	.945
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ber1	Pearson Correlation	.029	-.025	-.248	.418*	-.004	.215	-.161	.185
	Sig. (2-tailed)	.878	.895	.187	.021	.982	.254	.395	.328
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ber2	Pearson Correlation	.275	.189	.084	.222	.005	-.069	-.067	.178
	Sig. (2-tailed)	.142	.317	.659	.239	.981	.717	.725	.347
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		ib5	ke1	ke2	ke3	ke4	ke5	ber1	ber2
ni3	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ni4	Pearson Correlation	.277	-.063	.066	.410*	.347	.308	.418*	.222
	Sig. (2-tailed)	.139	.740	.730	.025	.060	.098	.021	.239
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ib1	Pearson Correlation	.094	.118	.386*	.323	.239	.155	-.004	.005
	Sig. (2-tailed)	.620	.533	.035	.082	.204	.412	.982	.981
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ib2	Pearson Correlation	.284	-.089	-.304	-.157	-.014	-.195	.215	-.069
	Sig. (2-tailed)	.129	.641	.102	.407	.942	.301	.254	.717
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ib3	Pearson Correlation	-.172	.101	.076	.048	.065	-.060	-.161	-.067
	Sig. (2-tailed)	.362	.597	.691	.801	.734	.754	.395	.725
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ib4	Pearson Correlation	.133	-.213	-.309	.011	.114	.013	.185	.178
	Sig. (2-tailed)	.483	.258	.096	.956	.548	.945	.328	.347
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ib5	Pearson Correlation	1	-.086	.032	.186	.183	.100	-.005	.237
	Sig. (2-tailed)		.650	.868	.326	.332	.599	.980	.207
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ke1	Pearson Correlation	-.086	1	.800**	-.065	.035	.056	-.035	-.083
	Sig. (2-tailed)	.650		.000	.733	.856	.767	.853	.663
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ke2	Pearson Correlation	.032	.800**	1	.117	.051	.059	-.069	.136
	Sig. (2-tailed)	.868	.000		.540	.788	.758	.718	.473
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ke3	Pearson Correlation	.186	-.065	.117	1	.485**	.805**	.238	.223
	Sig. (2-tailed)	.326	.733	.540		.007	.000	.206	.236
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ke4	Pearson Correlation	.183	.035	.051	.485**	1	.602**	.245	.157
	Sig. (2-tailed)	.332	.856	.788	.007		.000	.192	.409
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ke5	Pearson Correlation	.100	.056	.059	.805**	.602**	1	.295	.201
	Sig. (2-tailed)	.599	.767	.758	.000	.000		.113	.288
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ber1	Pearson Correlation	-.005	-.035	-.069	.238	.245	.295	1	.204
	Sig. (2-tailed)	.980	.853	.718	.206	.192	.113		.280
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ber2	Pearson Correlation	.237	-.083	.136	.223	.157	.201	.204	1
	Sig. (2-tailed)	.207	.663	.473	.236	.409	.288	.280	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		ber3	ber4	ber5	ju1	ju2	ju3	ju4	pem1
ni3	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ni4	Pearson Correlation	.034	.154	.100	-.074	.160	-.230	-.133	.265
	Sig. (2-tailed)	.857	.415	.601	.697	.397	.221	.483	.157
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ib1	Pearson Correlation	.098	.117	-.020	.034	.131	-.075	-.021	.066
	Sig. (2-tailed)	.607	.537	.915	.859	.492	.693	.912	.727
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ib2	Pearson Correlation	-.094	.061	.174	-.070	.034	.177	.248	-.213
	Sig. (2-tailed)	.620	.749	.359	.712	.859	.350	.186	.258
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ib3	Pearson Correlation	.102	.000	-.148	-.055	.032	.087	.077	.275
	Sig. (2-tailed)	.591	1.000	.435	.773	.867	.648	.687	.142
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ib4	Pearson Correlation	-.045	.386*	.237	.340	.281	.281	.373*	.126
	Sig. (2-tailed)	.813	.035	.207	.066	.133	.132	.043	.507
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ib5	Pearson Correlation	.178	-.052	.315	-.144	.174	.099	.271	-.075
	Sig. (2-tailed)	.345	.787	.090	.447	.359	.602	.147	.692
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ke1	Pearson Correlation	.107	.217	-.068	.019	-.219	-.013	-.315	-.103
	Sig. (2-tailed)	.574	.248	.721	.921	.245	.948	.090	.589
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ke2	Pearson Correlation	.301	.149	.021	.232	.046	.083	-.052	-.098
	Sig. (2-tailed)	.106	.431	.911	.218	.810	.664	.787	.607
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ke3	Pearson Correlation	.019	-.098	-.081	-.065	.116	.157	-.201	.485**
	Sig. (2-tailed)	.922	.608	.670	.731	.540	.407	.286	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ke4	Pearson Correlation	.159	.338	.218	.142	.391*	.064	-.057	.088
	Sig. (2-tailed)	.402	.067	.247	.454	.033	.737	.767	.643
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ke5	Pearson Correlation	.101	-.037	-.185	-.019	.072	-.068	-.337	.411*
	Sig. (2-tailed)	.597	.847	.328	.922	.704	.721	.069	.024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ber1	Pearson Correlation	.054	.330	.127	.057	.273	-.155	.163	.213
	Sig. (2-tailed)	.776	.075	.504	.764	.145	.414	.390	.259
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ber2	Pearson Correlation	.551**	.306	.340	.397*	.365*	.444*	.287	-.177
	Sig. (2-tailed)	.002	.101	.066	.030	.047	.014	.124	.350
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		pem2	pem3	pem4	pem5	TOTAL
ni3	N	30	30	30	30	30
ni4	Pearson Correlation	.214	.005	.023	.039	.412*
	Sig. (2-tailed)	.257	.981	.904	.836	.024
	N	30	30	30	30	30
ib1	Pearson Correlation	-.017	-.062	-.155	-.147	.595
	Sig. (2-tailed)	.928	.744	.414	.438	.113
	N	30	30	30	30	30
ib2	Pearson Correlation	-.136	.085	.139	.173	.662
	Sig. (2-tailed)	.475	.654	.464	.359	.744
	N	30	30	30	30	30
ib3	Pearson Correlation	.168	.062	.062	.041	.557
	Sig. (2-tailed)	.376	.745	.746	.828	.171
	N	30	30	30	30	30
ib4	Pearson Correlation	.051	-.219	-.227	-.242	.623
	Sig. (2-tailed)	.789	.244	.228	.198	.236
	N	30	30	30	30	30
ib5	Pearson Correlation	-.171	-.292	-.217	-.179	.788
	Sig. (2-tailed)	.366	.117	.249	.343	.642
	N	30	30	30	30	30
ke1	Pearson Correlation	-.068	.134	.060	.087	.641
	Sig. (2-tailed)	.719	.480	.752	.649	.200
	N	30	30	30	30	30
ke2	Pearson Correlation	-.123	.011	-.057	-.034	.440
	Sig. (2-tailed)	.518	.954	.766	.859	.066
	N	30	30	30	30	30
ke3	Pearson Correlation	.455*	.103	.044	.066	.594**
	Sig. (2-tailed)	.012	.587	.818	.731	.001
	N	30	30	30	30	30
ke4	Pearson Correlation	.134	-.041	-.126	-.091	.445*
	Sig. (2-tailed)	.481	.831	.506	.631	.014
	N	30	30	30	30	30
ke5	Pearson Correlation	.375*	.128	.055	.081	.450*
	Sig. (2-tailed)	.041	.499	.775	.669	.013
	N	30	30	30	30	30
ber1	Pearson Correlation	.168	.280	.273	.280	.495*
	Sig. (2-tailed)	.376	.134	.145	.134	.031
	N	30	30	30	30	30
ber2	Pearson Correlation	-.210	-.442*	-.345	-.336	.400
	Sig. (2-tailed)	.265	.015	.062	.069	.107
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		ni1	ni2	ni3	ni4	ib1	ib2	ib3	ib4
ber3	Pearson Correlation	.031	.060	.005	.034	.098	-.094	.102	-.045
	Sig. (2-tailed)	.871	.754	.980	.857	.607	.620	.591	.813
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ber4	Pearson Correlation	.102	.268	-.125	.154	.117	.061	.000	.386*
	Sig. (2-tailed)	.593	.152	.511	.415	.537	.749	1.000	.035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ber5	Pearson Correlation	-.135	.281	.136	.100	-.020	.174	-.148	.237
	Sig. (2-tailed)	.478	.133	.473	.601	.915	.359	.435	.207
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ju1	Pearson Correlation	.025	.193	-.121	-.074	.034	-.070	-.055	.340
	Sig. (2-tailed)	.896	.307	.525	.697	.859	.712	.773	.066
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ju2	Pearson Correlation	.000	.046	-.135	.160	.131	.034	.032	.281
	Sig. (2-tailed)	1.000	.808	.477	.397	.492	.859	.867	.133
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ju3	Pearson Correlation	-.079	.023	.141	-.230	-.075	.177	.087	.281
	Sig. (2-tailed)	.678	.906	.458	.221	.693	.350	.648	.132
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ju4	Pearson Correlation	-.209	-.063	-.257	-.133	-.021	.248	.077	.373*
	Sig. (2-tailed)	.267	.739	.170	.483	.912	.186	.687	.043
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
pem1	Pearson Correlation	.403*	-.156	-.101	.265	.066	-.213	.275	.126
	Sig. (2-tailed)	.027	.410	.597	.157	.727	.258	.142	.507
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
pem2	Pearson Correlation	.419*	-.118	.051	.214	-.017	-.136	.168	.051
	Sig. (2-tailed)	.021	.534	.787	.257	.928	.475	.376	.789
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
pem3	Pearson Correlation	.038	-.173	-.221	.005	-.062	.085	.062	-.219
	Sig. (2-tailed)	.844	.361	.241	.981	.744	.654	.745	.244
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
pem4	Pearson Correlation	.056	-.260	-.238	.023	-.155	.139	.062	-.227
	Sig. (2-tailed)	.768	.165	.206	.904	.414	.464	.746	.228
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
pem5	Pearson Correlation	.075	-.264	-.250	.039	-.147	.173	.041	-.242
	Sig. (2-tailed)	.693	.159	.183	.836	.438	.359	.828	.198
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.458*	.399*	.195	.412*	.295	.062	.257	.223
	Sig. (2-tailed)	.011	.029	.301	.024	.113	.744	.171	.236
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		ib5	ke1	ke2	ke3	ke4	ke5	ber1	ber2
ber3	Pearson Correlation	.178	.107	.301	.019	.159	.101	.054	.551**
	Sig. (2-tailed)	.345	.574	.106	.922	.402	.597	.776	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ber4	Pearson Correlation	-.052	.217	.149	-.098	.338	-.037	.330	.306
	Sig. (2-tailed)	.787	.248	.431	.608	.067	.847	.075	.101
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ber5	Pearson Correlation	.315	-.068	.021	-.081	.218	-.185	.127	.340
	Sig. (2-tailed)	.090	.721	.911	.670	.247	.328	.504	.066
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ju1	Pearson Correlation	-.144	.019	.232	-.065	.142	-.019	.057	.397*
	Sig. (2-tailed)	.447	.921	.218	.731	.454	.922	.764	.030
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ju2	Pearson Correlation	.174	-.219	.046	.116	.391*	.072	.273	.365*
	Sig. (2-tailed)	.359	.245	.810	.540	.033	.704	.145	.047
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ju3	Pearson Correlation	.099	-.013	.083	.157	.064	-.068	-.155	.444*
	Sig. (2-tailed)	.602	.948	.664	.407	.737	.721	.414	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ju4	Pearson Correlation	.271	-.315	-.052	-.201	-.057	-.337	.163	.287
	Sig. (2-tailed)	.147	.090	.787	.286	.767	.069	.390	.124
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
pem1	Pearson Correlation	-.075	-.103	-.098	.485**	.088	.411*	.213	-.177
	Sig. (2-tailed)	.692	.589	.607	.007	.643	.024	.259	.350
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
pem2	Pearson Correlation	-.171	-.068	-.123	.455*	.134	.375*	.168	-.210
	Sig. (2-tailed)	.366	.719	.518	.012	.481	.041	.376	.265
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
pem3	Pearson Correlation	-.292	.134	.011	.103	-.041	.128	.280	-.442*
	Sig. (2-tailed)	.117	.480	.954	.587	.831	.499	.134	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
pem4	Pearson Correlation	-.217	.060	-.057	.044	-.126	.055	.273	-.345
	Sig. (2-tailed)	.249	.752	.766	.818	.506	.775	.145	.062
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
pem5	Pearson Correlation	-.179	.087	-.034	.066	-.091	.081	.280	-.336
	Sig. (2-tailed)	.343	.649	.859	.731	.631	.669	.134	.069
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.088	.241	.340	.594**	.445*	.450*	.395*	.300
	Sig. (2-tailed)	.642	.200	.066	.001	.014	.013	.031	.107
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		ber3	ber4	ber5	ju1	ju2	ju3	ju4	pem1
ber3	Pearson Correlation	1	.101	.057	.189	.412*	.139	.308	-.243
	Sig. (2-tailed)		.595	.763	.318	.024	.465	.098	.195
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ber4	Pearson Correlation	.101	1	.503**	.503**	.450*	.236	.214	-.180
	Sig. (2-tailed)	.595		.005	.005	.013	.208	.257	.340
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ber5	Pearson Correlation	.057	.503**	1	.380*	.313	.253	.497**	-.487**
	Sig. (2-tailed)	.763	.005		.039	.092	.178	.005	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ju1	Pearson Correlation	.189	.503**	.380*	1	.499**	.555**	.434*	-.245
	Sig. (2-tailed)	.318	.005	.039		.005	.001	.017	.191
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ju2	Pearson Correlation	.412*	.450*	.313	.499**	1	.280	.464**	-.255
	Sig. (2-tailed)	.024	.013	.092	.005		.134	.010	.173
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ju3	Pearson Correlation	.139	.236	.253	.555**	.280	1	.276	-.191
	Sig. (2-tailed)	.465	.208	.178	.001	.134		.140	.311
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ju4	Pearson Correlation	.308	.214	.497**	.434*	.464**	.276	1	-.187
	Sig. (2-tailed)	.098	.257	.005	.017	.010	.140		.323
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
pem1	Pearson Correlation	-.243	-.180	-.487**	-.245	-.255	-.191	-.187	1
	Sig. (2-tailed)	.195	.340	.006	.191	.173	.311	.323	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
pem2	Pearson Correlation	-.250	-.235	-.566**	-.193	-.304	-.082	-.332	.876**
	Sig. (2-tailed)	.184	.210	.001	.307	.102	.668	.073	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
pem3	Pearson Correlation	-.198	-.201	-.565**	-.208	-.200	-.206	-.233	.434*
	Sig. (2-tailed)	.294	.287	.001	.270	.289	.274	.215	.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
pem4	Pearson Correlation	-.226	-.257	-.521**	-.226	-.249	-.177	-.200	.449*
	Sig. (2-tailed)	.229	.170	.003	.230	.185	.348	.289	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
pem5	Pearson Correlation	-.225	-.230	-.506**	-.208	-.225	-.161	-.203	.434*
	Sig. (2-tailed)	.232	.221	.004	.270	.232	.396	.282	.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.198	.364*	.007	.353	.335	.331	.044	.391*
	Sig. (2-tailed)	.294	.048	.973	.056	.071	.074	.817	.033
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		pem2	pem3	pem4	pem5	TOTAL
ber3	Pearson Correlation	-.250	-.198	-.226	-.225	.598
	Sig. (2-tailed)	.184	.294	.229	.232	.294
	N	30	30	30	30	30
ber4	Pearson Correlation	-.235	-.201	-.257	-.230	.464*
	Sig. (2-tailed)	.210	.287	.170	.221	.048
	N	30	30	30	30	30
ber5	Pearson Correlation	-.566**	-.565**	-.521**	-.506**	.507
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.003	.004	.973
	N	30	30	30	30	30
ju1	Pearson Correlation	-.193	-.208	-.226	-.208	.553
	Sig. (2-tailed)	.307	.270	.230	.270	.056
	N	30	30	30	30	30
ju2	Pearson Correlation	-.304	-.200	-.249	-.225	.535
	Sig. (2-tailed)	.102	.289	.185	.232	.071
	N	30	30	30	30	30
ju3	Pearson Correlation	-.082	-.206	-.177	-.161	.631
	Sig. (2-tailed)	.668	.274	.348	.396	.074
	N	30	30	30	30	30
ju4	Pearson Correlation	-.332	-.233	-.200	-.203	.644
	Sig. (2-tailed)	.073	.215	.289	.282	.817
	N	30	30	30	30	30
pem1	Pearson Correlation	.876**	.434*	.449*	.434*	.491*
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.013	.017	.033
	N	30	30	30	30	30
pem2	Pearson Correlation	1	.507**	.519**	.507**	.460*
	Sig. (2-tailed)		.004	.003	.004	.011
	N	30	30	30	30	30
pem3	Pearson Correlation	.507**	1	.960**	.951**	.433
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.000	.072
	N	30	30	30	30	30
pem4	Pearson Correlation	.519**	.960**	1	.992**	.565
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.102
	N	30	30	30	30	30
pem5	Pearson Correlation	.507**	.951**	.992**	1	.530
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.075
	N	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.460*	.333	.305	.330	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.072	.102	.075	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES=ni1 ni2 ni3 ni4  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

Output Created		05-Aug-2020 00:59:31
Comments		
Input	Data	D:\Data Varel Sodri.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=ni1 ni2 ni3 ni4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.003

[DataSet2] D:\Data Varel Sodri.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.666	4

RELIABILITY

```

/VARIABLES=ib1 ib2 ib3 ib4 ib5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes

Output Created	05-Aug-2020 00:59:42	
Comments		
Input	Data	D:\Data Varel Sodri.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=ib1 ib2 ib3 ib4 ib5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00.047
	Elapsed Time	00:00:00.004

[DataSet2] D:\Data Varel Sodri.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	5

RELIABILITY

```
/VARIABLES=ke1 ke2 ke3 ke4 ke5  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

Output Created	05-Aug-2020 00:59:54
Comments	
Input Data	D:\Data Varel Sodri.sav
Active Dataset	DataSet2
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	30
Matrix Input	

Notes

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	
Syntax		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=ke1 ke2 ke3 ke4 ke5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.047
	Elapsed Time	00:00:00.012

[DataSet2] D:\Data Varel Sodri.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.606	5

RELIABILITY

```
/VARIABLES=ber1 ber2 ber3 ber4 ber5  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

Output Created		05-Aug-2020 01:00:05
Comments		
Input	Data	D:\Data Varel Sodri.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=ber1 ber2 ber3 ber4 ber5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.022

[DataSet2] D:\Data Varel Sodri.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	5

RELIABILITY

```

/VARIABLES=ju1 ju2 ju3 ju4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes

Output Created		05-Aug-2020 01:00:14
Comments		
Input	Data	D:\Data Varel Sodri.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=ju1 ju2 ju3 ju4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.016

[DataSet2] D:\Data Varel Sodri.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	4

RELIABILITY

```

/VARIABLES=pem1 pem2 pem3 pem4 pem5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes

Output Created		05-Aug-2020 01:00:27
Comments		
Input	Data	D:\Data Varel Sodri.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=pem1 pem2 pem3 pem4 pem5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.001

[DataSet2] D:\Data Varel Sodri.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	5